LA PROTECTION SÉLECTIVE DES TRAVAILLEUSES CANADIENNES

Canada

LA PROTECTION SÉLECTIVE DES TRAVAILLEUSES CANADIENNES

Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada

91-02012/

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail,
Gouvernement du Canada

Les opinions exprimées dans le présent rapport ne reflètent pas nécessairement les opinions et politiques de Travail Canada.

Also available in English under the title:

The Selective Protection of Canadian Working Women

Pour obtenir d'autres exemplaires, s'adresser au

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2
(819) 994-0543

N° de cat. de Travail Canada: L016-1678/89F

Imprimé au Canada

TABLES DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS v

1. INTRODUCTION 1

2. HISTORIQUE DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE PROTECTION 3

3. ÉTUDES DE CAS RETRAÇANT L'ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE PROTECTION AU CANADA 9

   - Les mines 9
   - Le travail sous rayonnements 17
   - Le travail de nuit 25

4. MESURES SPÉCIALES DE PROTECTION EN VIGUEUR AU CANADA 41

   - Dispositions interdisant ou limitant l'emploi des femmes dans certains emplois 41
   - Les normes régissant les conditions de travail 49
   - Autres mesures spéciales 50

5. DIFFÉRENTS ASPECTS DE LA QUESTION 57

   - Les aspects médicaux et de santé 57
   - Les aspects sociaux et l'égalité 61
   - La situation des femmes en matière d'emploi 67

6. PERSPECTIVES ET TENDANCES 73

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES 77

AVANT-PROPOS

Le présent document, intitulé La protection sélective des travailleuses canadiennes, se fonde sur deux études que **Nancy Miller-Chénier** a présentées en juin 1986. La première est intitulée *Special Protective Measures for Women in the Field of Working Conditions*, un document de recherche sur les mesures spéciales de protection des travailleuses préparé à la demande de l'Organisation internationale du travail (OIT). Quant à la deuxième étude commandée par le Bureau de la main-d'œuvre féminine de Travail Canada, elle portait sur un sujet connexe, à savoir la protection législative des travailleuses dans les secteurs des mines, du travail sous rayonnements et du travail de nuit.

En juin 1986, la Loi a été modifiée et les modifications ont, dans toute la mesure du possible, été intégrées au texte.

1. INTRODUCTION

Dans leurs efforts pour participer pleinement à la population active, les femmes canadiennes ont fait face et continuent de faire face à de nombreux désavantages. Bien que le taux de participation des femmes à la population active augmente régulièrement depuis le début du siècle, celles-ci ne sont présentes que dans un petit nombre de catégories d'emplois. Diverses raisons ont été données pour expliquer ce confinement des travailleuses au secteur des services et aux emplois de cols blancs: les arguments d'ordre biologique qui font état des capacités physiques et intellectuelles moins grandes des femmes par rapport aux hommes; les facteurs sociaux ou, autrement dit, les attitudes au sujet des rôles particuliers attribués au sexe et les incidences de la formation et de l'éducation traditionnelles; et les facteurs d'ordre structural, c'est-à-dire la façon dont le travail est organisé pour répondre à la fois aux besoins des employeurs et des travailleurs et travailleuses.

L'un des facteurs structurels qui ont contribué à la discrimination professionnelle a été la législation régissant le lieu de travail et, en particulier, la législation dite "de protection" pour les femmes. Ce type de législation visait à protéger les femmes en âge de procréer, les femmes enceintes et les femmes en général contre divers dangers ou conditions d'ordre physique ou moral, ou les deux, dans certains lieux de travail. Par exemple, il était totalement interdit aux femmes de travailler dans les mines ou dans les installations minières, et le nombre d'heures de travail et le type de travail que pouvaient faire les femmes dans les usines étaient limités. En revanche, dans les domaines où on les retrouvait en grand nombre – en qualité de domestiques, d'enseignantes, de blanchisseuses, d'ouvrières-couturières, de tailleuses-couturières et de modistes, leur sort n'était aucunement assujetti à des réformes législatives.

Le présent rapport passe en revue la législation destinée à protéger les travailleuses canadiennes. Nous en examinons les fondements historiques, l'évolution ainsi que les tendances actuelles qui influent sur cette législation nous analysons les approches des gouvernements, des employeurs, des syndicats et des organisations de femmes au cours du siècle passé. Nous analyserons également le débat concernant l'incidence des mesures protectrices sur la situation des femmes au sein de la population active.

2. HISTORIQUE DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE PROTECTION

Les débuts[1]

Les premières mesures spéciales destinées à protéger les femmes en tant que groupe ont été adoptées au Canada au cours du dix-neuvième siècle. Les raisons ayant motivé l'adoption de ces mesures et de lois subséquentes visant à protéger la main-d'œuvre féminine étaient variées et complexes: la connaissance des efforts de réforme faits en Angleterre, les efforts des organisations de travailleurs pour éliminer la concurrence des femmes, l'attitude générale de la société qui voit la femme comme le sexe faible qui a besoin d'être protégée de l'exploitation, l'incertitude quant aux risques virtuels et réels pour le système reproducteur de la femme, la crainte de problèmes de moralité féminine et des préoccupations humanitaires réelles au sujet des conditions de travail.

L'introduction de la première législation protectrice a coïncidé avec les premières démarches du mouvement des suffragettes qui réclamaient le droit de vote pour les femmes et l'égalité des possibilités économiques et sociales pour les femmes. Les principaux intervenants dans le débat étaient généralement les partisans de la protection des travailleuses en tant que groupe spécial et les défenseurs de l'égalité des droits sans traitement spécial. Bien qu'un affrontement soit apparu inévitable en raison des approches et des opinions contraires, l'opposition prévue entre les organisations de travailleurs et les réformateurs sociaux s'est avérée minime. Par exemple, le mouvement syndical, qui s'est révélé un ardent défenseur des mesures spéciales pour les travailleuses, a obtenu un appui substantiel de certains membres d'organisations de femmes réformistes sociales. Ces femmes étaient souvent tiraillées entre leur lutte pour l'égalité économique, sociale et politique des femmes et la nécessité d'avoir une forme ou une autre de législation qui corrigerait les conditions dangereuses auxquelles étaient exposées les femmes.

Certaines des premières dispositions sur l'exclusion ont été adoptées dans l'industrie minière. Bien qu'elles aient d'abord visé les jeunes garçons, elles ont été rapidement suivies d'interdictions concernant l'emploi des femmes dans les mines et leurs différentes installations. L'Ontario et la Colombie-Britannique restreignaient, à la fin du dix-neuvième siècle, l'emploi de femmes dans les mines et leurs installations.

Les premières *Factories Act* excluaient parfois complètement les femmes de certains emplois, mais en général ne fixaient que des limites quant aux heures de travail. Elles prévoyaient certaines concessions comme les pauses repas, des installations sanitaires appropriées, des salles de travail moins peuplées et mettaient davantage l'accent sur la salubrité et la ventilation. En 1884, l'Ontario a été la première province à promulguer des lois protégeant les travailleuses des industries, le Québec faisant de même en 1885. Ces *Factories Act* ont pavé la voie à d'autres provinces nommément au Manitoba en 1901, au Nouveau-Brunswick en 1905, à la Colombie-Britannique en 1908, à la Saskatchewan en 1909 et à l'Alberta en 1917.

Certaines provinces avaient aussi des lois sur les fabriques qui régissaient l'emploi des femmes, des adolescents et des enfants ailleurs que dans les usines. Ces lois assuraient plus particulièrement l'allocation de pauses repas et l'aménagement de

cantines convenables, la bonne aération et la salubrité des lieux, des toilettes appropriées et des sièges convenables pour les femmes qui ne sont pas activement occupées, la restriction des heures de travail et le repos du dimanche. Ces premières lois ont été adoptées pour protéger la santé et la moralité des femmes, mais surtout pour faciliter leur rôle de future mère.

La création de l'Organisation internationale du travail (OIT)

En 1919, la fondation de l'OIT et, de façon plus particulière, les conventions adoptées au cours de sa première réunion ont exercé une influence sur la législation du travail de tout le Canada. Toutes les provinces avaient envoyé des représentants à la Conférence qui s'est tenue à Washington en octobre 1919 et, au début des années 1920, les conventions ont fait l'objet de plusieurs réunions fédérales-provinciales. Au cours de la même décennie, plusieurs provinces ont adopté des lois s'inspirant des normes de l'OIT.

La Colombie-Britannique a été la première province à emboîter le pas en adoptant en 1921 plusieurs lois de protection sous réserve qu'elles n'entreraient en vigueur que lorsque d'autres provinces prendraient des mesures législatives semblables. Sur les cinq lois, deux touchaient de façon toute particulière les femmes: une leur interdisait le travail de nuit, sauf dans une entreprise familiale, et l'autre visait la protection des femmes enceintes avant et après l'accouchement. En 1922, la loi sur la protection de la maternité a été promulguée en Colombie-Britannique puis, peu de temps après, une loi sur les heures de travail établissant la journée de travail de huit heures et la semaine de 40 heures dans les industries minière, manufacturière, forestière et de la construction.

Les premières lois provinciales sur les usines et les fabriques réglementaient déjà les heures de travail de la main-d'œuvre féminine dans des emplois précis. En 1918, le Manitoba a adopté la première loi sur le salaire minimum, par laquelle une commission était habilitée à fixer les salaires minimaux ainsi que les heures et les conditions de travail des travailleuses. En 1920, la plupart des provinces avaient des lois qui limitaient le nombre d'heures de travail des femmes à un maximum de 48 à 55 heures par semaine.

La Grande Dépression et la Seconde Guerre mondiale

Pendant la Grande Dépression des années trente, les normes de travail et les salaires ont accusé une baisse généralisée. En 1934, une commission fédérale d'enquête sur les écarts de prix (*Price Spreads Inquiry*) a fait un examen d'un large éventail d'industries et de professions et a mis à jour de nombreuses infractions sous forme de salaires excessivement bas et de longues heures de travail. C'est à la lumière des résultats de cette enquête qu'a été proposée l'adoption d'une législation sur le salaire minimum et la réduction des heures de travail pour les hommes et pour les femmes. Le Parlement du Canada a alors proposé plusieurs lois pour mettre fin aux injustices qui prévalaient et pour appliquer les conventions de l'OIT sur les heures de

travail, le salaire minimum et le repos hebdomadaire, mais ces lois ont été déclarées ultra vires par le Conseil privé.

En conséquence, la responsabilité d'établir des normes pour corriger les abus dont étaient victimes les travailleurs et les travailleuses a été laissée aux provinces. Celles-ci ont adopté des dispositions sur le salaire minimum et sur la réduction des heures de travail pour les hommes, dans le but d'alléger les conditions oppressives et de favoriser la répartition des emplois disponibles entre un plus grand nombre de travailleurs. Il a fallu attendre encore dix ans avant qu'une grande partie de la législation sur les heures de travail soit modifiée et que les mêmes normes s'appliquent aux hommes et aux femmes. Certaines provinces, dont le Manitoba, permettaient encore à ce moment de faire travailler les hommes un plus grand nombre d'heures par semaine avant qu'ils aient droit à la rémunération des heures supplémentaires. Dans d'autres provinces, comme la Nouvelle-Écosse et l'Ontario, la législation sur le salaire minimum ne s'appliquait pas aux hommes.

Pendant cette période, certains efforts ont été faits pour résoudre les problèmes engendrés par le travail à domicile lorsque les manufacturiers de vêtements donnaient au travailleur (généralement une femme) des articles à faire ou à terminer à la maison. Bien que certains efforts aient au début été faits pour contrôler les conditions de misère résultant de cette pratique, ce n'est qu'au milieu des années 1930 qu'il est devenu obligatoire d'enregistrer les travailleurs et les travailleuses et que des permis ont commencé à être émis.

À la fin des années 1930 et au cours des années 1940 ont été instituées la négociation volontaire des salaires et des heures de travail et la négociation collective obligatoire. C'est aussi au cours de cette période que s'est intensifié l'appui législatif au droit des travailleurs et des travailleuses à se constituer en syndicat et à en devenir membres. Pendant la Seconde Guerre mondiale, les salaires étant contrôlés par un décret du gouvernement fédéral[2], les syndicats ont concentré leurs revendications sur les heures de travail et les congés payés. En 1950, la plupart des travailleurs et travailleuses de l'Ontario, de la Saskatchewan, de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Québec et du Manitoba avaient droit aux congés payés. Toutefois, seuls le Manitoba et la Saskatchewan avaient une loi s'appliquant aux employées de maison. Pendant la guerre, de nouveaux efforts ont été faits pour protéger les nombreuses femmes employées dans les industries de guerre.

Les années cinquante à soixante-dix

Les années cinquante et soixante ont marqué le début des efforts visant à améliorer l'égalité des chances d'emploi des femmes. Des lois sur la parité salariale ont été adoptées par le gouvernement fédéral et plusieurs provinces. Divers règlements et *Factories Acts* concernant les heures et les conditions de travail ainsi que le salaire minimum ont été remplacés par les codes du travail et les règlements sur les normes d'emploi. Bien que les femmes demeuraient écartées du travail dans les mines et dans certaines industries et que leurs heures de travail étaient encore limitées, certains signes laissaient entrevoir des changements. Dans les années soixante, plusieurs administrations publiques ont entrepris de modifier les restrictions dans le secteur des mines; le nombre de permis autorisant des exceptions à l'interdiction de travailler la nuit

augmentait et les provinces se sont rendues à l'évidence que le levage de charges dépendait davantage de la formation et des capacités personnelles que du sexe des travailleurs.

C'est au cours des années soixante-dix, marquées par le rapport de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada, la célébration de l'Année internationale de la femme et l'émergence du mouvement de libération de la femme, que des changements ont été apportés à la législation. Du milieu des années soixante jusqu'à la récession mondiale du milieu des années soixante-dix, la croissance de la main-d'œuvre canadienne a connu une accélération marquée, largement en raison de la venue massive des femmes sur le marché du travail. La croissance économique s'est accompagnée d'une pénurie en main-d'œuvre dans certaines industries, ce qui a entraîné une demande accrue en main-d'œuvre féminine. Ainsi, au début des années soixante-dix, la plupart des interdictions relatives au travail des femmes dans les mines et pendant la nuit ont été révoquées, et certaines lois, comme celles qui régissaient le transport et le levage de charges, ont été élargies pour assurer une plus grande protection à tous les travailleurs et travailleuses.

Le débat actuel

Depuis le milieu des années soixante-dix, il existe beaucoup moins de restrictions législatives tandis que le nombre de mesures protectrices a augmenté, et plus particulièrement au niveau de la protection du fœtus.

Les mesures restrictives adoptées par les employeurs, en particulier dans les industries exigeant une exposition au plomb et à d'autres produits présentant des dangers pour le système reproducteur, visent uniquement les femmes en état de procréer. Comme l'ont d'ailleurs fait remarquer les critiques, elles ne touchent que les domaines de travail non traditionnels sans égard aux secteurs comme les hôpitaux, les bureaux de dentiste, les buanderies et autres secteurs d'emploi à prédominance féminine qui sous-tendent certains risques pour le système reproducteur.

Les changements apportés aux normes fédérales sur les rayonnements et aux lois provinciales sur la santé et la sécurité au travail ont suscité de nombreuses discussions. D'une part, les syndicats et les organisations de femmes font pression pour que leur soit assurée une plus grande sécurité au travail et que soient élargies aux travailleurs des deux sexes les mesures de protection tandis que, d'autre part, les employeurs et les gouvernements considèrent qu'il incombe à la société de chercher des moyens d'éviter que les femmes enceintes ou en état de procréer soient exposées à des substances dangereuses, étant donné qu'il n'est ni économiquement ni techniquement possible de fixer des normes pour protéger tous les travailleurs, hommes et femmes.

NOTES

[1] Les renseignements pour ce chapitre ont été principalement tirés de la publication de Edith Lorentsen et Evelyn Woolner, *Cinquante ans de législation ouvrière au Canada*, réimprimée de la Gazette du Travail, septembre 1950. Cette publication fournit une vue d'ensemble des débuts de la législation ouvrière par rapport à d'autres changements qui ont marqué la société canadienne.

[2] C.P. 8253 Décret concernant les salaires et les indemnités de vie chère en temps de guerre, 24 octobre 1941.

3. ÉTUDES DE CAS RETRAÇANT L'ÉVOLUTION DE LA LÉGISLATION EN MATIÈRE DE PROTECTION AU CANADA

Pour avoir une meilleure idée de l'évolution de la législation en matière de protection au Canada, trois cas précis vous sont présentés dans le présent chapitre: les mines, le travail sous rayonnements et le travail de nuit. Nous examinerons les interventions et la législation fédérales et provinciales à la lumière de la conjoncture internationale et de la position adoptée par différents groupes au Canada. Dans chaque cas, nous évaluerons les répercussions de cette législation sur l'emploi des femmes.

I. Les mines

i) La juridiction*

Au Canada, la législation sur les mines relève généralement des territoires ou des provinces, à l'exception toutefois des mines désignées dans l'intérêt du bien-être général du Canada ou de deux ou de plusieurs provinces. Par conséquent, relèvent de la juridiction fédérale plusieurs mines d'uranium et de charbon administrées par la Société de développement du Cap Breton. À l'heure actuelle, il n'existe aucune loi qui interdit aux femmes de travailler dans les mines ou leurs différentes installations.

ii) Historique

Certaines superstitions mettant en cause la présence des femmes dans les mines ont été importées au Canada par des mineurs d'origine anglaise et certaines de ces superstitions prévalaient encore dans les années soixante-dix. Selon ces superstitions, des esprits malfaisants se cachaient sous les jupes des travailleuses et causaient des accidents. Les historiens rapportent aujourd'hui que les superstitions n'ont pas empêché les femmes d'Angleterre de travailler dans les mines, mais plutôt les réformateurs sociaux et les lois qui l'on fait dans les années 1840.[1]

En Angleterre, avant l'adoption de la *Mines Regulation Act* de 1842, le recours à la main-d'œuvre féminine variait selon les régions et les saisons. L'emploi des femmes dépendait de facteurs comme la rareté de la main-d'œuvre, la disponibilité d'autres emplois, l'attitude de la classe ouvrière et le pouvoir politique de l'employeur.

---

* En raison de la nature fédérale du Canada, la responsabilité en matière de législation du travail et des mesures de protection connexes est partagée entre treize administrations, à savoir le Parlement fédéral, dix provinces et deux territoires.

La juridiction fédérale s'applique aux sujets de nature provinciale, internationale ou nationale, y compris les travaux considérés par le Parlement fédéral comme étant dans l'intérêt général du Canada ou à l'avantage de deux provinces ou plus. Dans le cas du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, le Parlement fédéral a toute compétence pour promulguer des lois et il a eu recours à cette compétence pour déléguer aux gouvernements des territoires pratiquement les mêmes pouvoirs sur la législation du travail que les provinces.

Il n'existe actuellement pas de preuves que des femmes travaillaient dans le puits de mine ou à la surface dans le Canada du dix-neuvième siècle, bien que cela ne soit pas impossible. Au cours de la dernière décennie de ce siècle, il est indiscutable que plusieurs provinces ont senti le besoin d'adopter certaines dispositions pour empêcher expressément les femmes de travailler dans les mines.[2] Ce qu'il faudrait découvrir, ce sont les raisons pour lesquelles les femmes ont été explicitement exclues et non simplement protégées comme cela s'est fait dans les usines.

iii) Les exclusions législatives

En Ontario, l'exclusion des femmes a été intégrée dans la *Mining Operations Act* de 1890, tout comme l'interdiction pour les garçons de moins de quinze ans de travailler dans les mines. La Loi établissait en effet qu'aucune jeune fille ou femme ne devait être employée dans un travail minier, dans quelque mine que ce soit ni dans ses installations.[3] En 1896, le comité exécutif ontarien du Congrès du travail et des métiers a indiqué que des dispositions de la *Mining Act* de l'Ontario avaient pour but d'éviter des blessures graves aux employés, spécialement aux femmes, aux jeunes filles et aux enfants. Les arguments invoqués au sujet de la moralité s'inscrivaient apparemment dans ceux de la sécurité et la santé.[4]

En 1906, une autre modification à la loi ontarienne a permis de faire une exception "dans le cas du travail d'ébarbage du mica", mais l'addition de l'article indéfini "un" avant "travail minier" semblait étendre l'exclusion aux travaux de traitement qui prenaient de l'essor aux alentours des mines.[5] D'autres provinces ont adopté progressivement des dispositions pour interdire l'emploi de femmes dans les mines: le Québec en 1909, l'Alberta en 1913, le Manitoba en 1927 et la Nouvelle Écosse en 1927.[6]

iv) Influences internationales

Peu de changements se sont produits avant que la convention n°45 (concernant l'affectation de femmes à des travaux souterrains dans les mines de tout genre) ne soit adoptée par la Conférence générale de l'OIT, le 4 juin 1935. L'article 2 de la convention établissait "qu'aucune femme, quel que soit son âge, ne devait être affectée à des travaux souterrains dans quelque mine que ce soit". L'article 3 prévoyait toutefois quelques exemptions à cette interdiction:

> (a) les femmes occupant des postes de direction qui n'exécutent pas de travail manuel; (b) les femmes employées dans les services de la santé et du bien-être; (c) les femmes qui, dans le cadre de leurs études, doivent passer un stage de formation dans les parties souterraines d'une mine; et (d) les autres femmes qui, de temps à autre, peuvent devoir pénétrer dans les parties souterraines d'une mine aux fins d'une activité non manuelle.[7]

Bien que plusieurs provinces aient modifié leur législation pour mieux se conformer aux dispositions de l'OIT, certaines parties de la mine ont été ouvertes aux femmes pendant la Seconde Guerre mondiale, notamment les mines à ciel ouvert, en raison des pénuries de main-d'œuvre masculine et du besoin de production accrue aux fins de la guerre.

v) La Seconde Guerre mondiale

En Colombie-Britannique, pendant la Seconde Guerre mondiale, la *Consolidated Mining & Smelting Company of Canada (Cominco)* a encouragé les femmes à travailler dans ses usines. Elles y ont, entre autres, pelleté le sable, testé l'équipement, nettoyé à la brosse les plaques cathodiques, analysé les métaux, façonné des attaches métalliques, et fait fonctionner des convoyeurs dans les usines d'ammoniaque et d'hydrogène. À Kimberley, les femmes ne travaillaient pas dans la mine Sullivan, mais elles remplaçaient les hommes dans le concentrateur.[8]

Au Manitoba, en août 1942, un décret du Conseil a autorisé le directeur des mines à permettre que des femmes soient embauchées pour des travaux à la surface des mines et pour des travaux métallurgiques.[9] Toutefois, la présence des femmes demeurait interdite dans les parties souterraines de la mine.

Certaines sociétés minières de l'Ontario ont suivi cette voie lorsque des décrets ont été émis en vertu de la *Loi sur les mesures de guerre*, maintenant abrogée, qui permettait à l'*International Nickel Company* et à *Algoma Ore Properties Limited* d'employer des femmes.[10] Les règlements de l'Ontario établissaient également que les femmes ne pouvaient travailler qu'en surface et prévoyaient certaines dispositions relativement à la santé et au bien-être. Les emplois approuvés comprenaient entre autre les emplois de bureau, les postes d'opératrices d'ascenseurs et de conductrices de camions, d'employées d'entrepôt, d'ouvrières aux transporteurs, de tendeuses de courroies, d'ouvrières-graisseuses, d'échantillonneuses, de préparatrices de réactifs et d'analystes.

Comme un cadre de l'Inco le faisait remarquer près de 40 ans après la guerre: "Il y avait des femmes qui manœuvraient les roues de coulée, qui fabriquaient des boîtes, qui cousaient, qui travaillaient aux entrepôts ou au comptoir. Nous avions d'excellentes machinistes à l'atelier d'usinage qui utilisaient de façon remarquable les tours et les outils à bois; elles faisaient incontestablement du bon boulot". Selon lui, c'est le gouvernement qui avait permis de les embaucher et c'est aussi le gouvernement qui les a forcées à partir; les hommes revenant de la guerre, il n'y avait plus assez de travail et ils n'allaient pas laisser à leurs femmes des emplois dont ils avaient besoin.[11]

vi) La ratification de la convention de l'OIT

La participation du Canada à l'OIT a eu pour conséquence directe de lancer de nouveau dans l'arène publique, au milieu des années soixante, la question du travail des femmes dans les mines. Bien que les questions de l'OIT relatives au partage des compétences en matière de travail aient régulièrement fait l'objet de discussions et de consultations entre le gouvernement fédéral et les provinces, le Canada n'a pu ratifier que quelques-unes des conventions de l'OIT. En 1964, les obstacles avaient été surmontés et la convention sur la discrimination (n°111) a été ratifiée avec l'aval de toutes les provinces.[12]

Ironie du sort, l'effort de ratification suivant portait sur la convention n° 45 qui limitait l'embauche de main-d'œuvre féminine. Bien que le gouvernement fédéral ait souhaité ratifier cette convention en 1965 dans le cadre de l'Année internationale de la coopération, ce n'est qu'en septembre 1966 qu'il a pu le faire.[13] En effet, la procédure a

été retardée lorsqu'il est apparu que l'interdiction nécessaire était non seulement absente des *Mining Safety Ordinances* du Territoire du Yukon, mais que celles-ci allaient être modifiées pour permettre aux femmes de travailler sous terre.[14]

De toute évidence, certains éléments du gouvernement fédéral étaient conscients de la discrimination que soutenait la convention. Edith Lorentsen, chef de la Direction de la recherche législative au ministère du Travail, s'était apparemment opposée à la ratification[15] et, de l'avis des fonctionnaires qui travaillaient à la modification des *Mining Safety Ordinances* des Territoires du Nord-Ouest, l'interdiction de recruter des femmes n'était pas nécessaire et constituait à l'égard des femmes un acte discriminatoire évident en matière d'emploi.[16] Toutefois, leur avis fut rejeté par ceux qui pensaient que "les femmes ne devraient pas travailler dans la mine souterraine" et qui n'étaient pas conscients de la contradiction de leur effort de ratification.[17]

vii) Le cas de la Colombie-Britannique en 1967

Le 15 février 1967, dans le cadre du débat sur le budget de la législature de la Colombie-Britannique, le ministre des Ressources minières et pétrolières a présenté un projet de loi autorisant les femmes à travailler dans les mines. Ce projet de loi, qui avait été rédigé par le *Mining and Railway Committee*, se fondait sur des suggestions formulées par l'inspecteur en chef des mines à son retour d'une visite en Suède.[18]

L'article-clé de la loi établissait "qu'aucune femme ne devait être embauchée pour travailler dans une mine souterraine, sauf si elle en avait reçu l'autorisation expresse de l'inspecteur en chef".[19] Le ministre des Mines expliquait que les travailleuses, telles que les techniciennes et les préposées aux ordinateurs, pouvaient dès lors travailler dans les mines dans des conditions soigneusement supervisées, un peu comme celles qui existent dans des laboratoires. Il a ajouté: "Elles n'utiliseront ni pioche ni pelle (...). De nos jours, une grande partie des activités minières sont automatisées (...) et il est devenu possible aux femmes de travailler dans une station souterraine bien aménagée et propre, où elles appuient sur des boutons toute la journée".[20]

Les articles des journaux dans tout le pays ont alerté le ministère fédéral du Travail quant aux mesures prises par la Colombie-Britannique et au moins une note de service ministérielle a fait savoir qu'il aurait été préférable d'exercer des pressions sur l'OIT pour obtenir des changements plutôt que sur le gouvernement provincial. La note de service proposait deux solutions possibles: "a) persuader la Colombie-Britannique de modifier son projet de loi afin de le rendre conforme à la convention, ou b) intervenir auprès de l'OIT pour qu'elle révise la convention qui, après 32 ans, est devenue désuète suite à l'automatisation des opérations minières".[21]

Il semblait plus facile d'opter pour la première solution et, par conséquent il a été rappelé au gouvernement de la Colombie-Britannique que le Canada était un des signataires de la convention n° 45 et que les provinces s'étaient engagées à se conformer aux dispositions de cette convention. La législation proposée a donc été modifiée pour ainsi exclure toutes les femmes du travail sous terre, sauf celles occupant des postes de direction n'exigeant pas de travail manuel, les femmes employées dans les services de santé ou de bien-être, les étudiantes et les visiteuses occasionnelles.[22]

En 1973, la Colombie-Britannique revenait à sa position législative antérieure interdisant aux femmes de travailler dans la mine souterraine, sauf avec l'autorisation de l'inspecteur en chef; la mention voulant que l'autorisation ne pouvait être émise qu'en conformité avec la convention de l'OIT a été supprimée.[23] La même année, *Similkameen Mining Co.* a engagé six femmes pour conduire des camions de cent tonnes dans sa mine d'or située à proximité de Princeton, en Colombie-Britannique, et envisageait embaucher des femmes dans ses usines.[24] En 1975, toute interdiction était disparue.[25]

viii) Les mines dans les années soixante-dix

Au milieu des années soixante-dix de nombreuses provinces minières ont changé leur législation afin de lever les interdictions ou ont indiqué leur intention de le faire. D'après les nombreux articles sur les femmes employées dans les mines qui avaient été publiés dans les journaux, les revues minières et les documents gouvernementaux, deux raisons militent en faveur de l'emploi des femmes dans les mines: l'Année internationale de la femme et les pénuries de main-d'œuvre.

De ces deux raisons, la plus importante est celle des pénuries de main-d'œuvre et des problèmes avec lesquels était aux prises l'industrie minière. En 1974, l'Association minière du Canada a effectué un sondage auprès de ses membres pour recueillir des statistiques sur le problème.[26] Les pénuries de main-d'œuvre étaient occasionnées par un roulement élevé du personnel qui s'expliquait par des facteurs tels que l'isolement et le manque de commodités des villes minières, la traditionnelle mobilité des mineurs, la concurrence des autres emplois offrant des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail. Certaines sociétés minières ont blâmé le gouvernement et le soutien qu'il offre sous forme de prestations d'assurance-chômage élevées, de programmes de recyclage de la main-d'œuvre et d'indemnités de déménagement.[27]

La situation de la main-d'œuvre variait d'une province minière à l'autre. Ainsi, il y avait en Nouvelle-Écosse une contraction de l'emploi en raison d'un déclin dans l'exploitation des mines de charbon tandis qu'on enregistrait à Terre-Neuve une augmentation de l'emploi en raison de l'exploitation des métaux communs.[28] Selon une étude, la Colombie-Britannique connaissait un taux de roulement bien plus élevé que toute autre grande province productrice de minérai.[29]

De nombreux arguments se portant à l'appui de l'emploi des femmes sont venus des employeurs. En 1974, la société *Sherritt Gordon Mines* a embauché des femmes dans sa mine à ciel ouvert de Ruttan, dans le nord du Maniboba. Elle a considéré que le recrutement de femmes constituait un bon moyen de maintenir la stabilité de la main-d'œuvre face à la forte concurrence que représentaient la construction du pipeline et l'exploitation des sables bitumineux de l'Alberta avec leurs salaires plus élevés.[30] Un article de journal faisait mention que le quart des postulants pour tous les emplois annoncés dans les métiers et les mines à ciel ouvert étaient des femmes dont un grand nombre étaient mariées.[31] Pour attirer des couples mariés, la société Sherritt-Gordon a construit à leur intention, à son chantier de Ruttan Lake au Manitoba, des duplex (...) dont une partie pouvait être louée à une personne qui s'occuperait des enfants du couple.

En 1975, l'exploitation *Quebec Cartier Mining* employait 35 femmes à divers postes dans ses mines du Lac Jeannine et dans huit autres à Mont-Wright. La direction a

remarqué une diminution appréciable du roulement de la main-d'œuvre: des facteurs tels que l'éloignement, le manque d'activités sociales et les conditions de travail font en sorte que les travailleurs de ce genre de mines ne restent que peu de temps au service du même employeur. En permettant aux femmes des mineurs de travailler, la main-d'œuvre a tendance à devenir beaucoup plus stable.[32]

Un rapport de Québec indiquait que les employés ont exprimé une certaine résistance lorsque la société *Opemiska Copper Mine* a envisagé embaucher des femmes de mineurs pour conduire des camions, effectuer des tâches de supervision et autres. Leur résistance découlait de la crainte de certains employés que les femmes accaparent les tâches les moins exigeantes, privant ainsi de l'accès à ces postes les mineurs ayant plusieurs années de service.[33]

À cette époque, les femmes étaient attirées par les bons salaires qu'offrait l'industrie, le deuxième meilleur salaire hebdomadaire moyen de toutes les industries.

Une femme de Colombie-Britannique a affirmé "Je cherchais simplement un emploi bien rémunéré pour subvenir aux besoins de mes deux enfants et je n'ai trouvé aucun autre secteur offrant de si bons salaires et avantages sociaux".[34] En 1975, dans un mémoire adressé à l'*Ontario Royal Commission on the Health and Safety of Workers in Mines*, le bureau provincial de la main-d'œuvre féminine a réclamé l'abrogation de la législation protectrice, affirmant que les femmes voulaient avoir la possibilité d'occuper les emplois mieux rémunérés qu'offre le travail dans les mines.[35] D'autres femmes apprécient les possibilités et les défis comme une ouvrière foreuse de diamant qui soulignait: "Le problème n'est plus de savoir si les femmes peuvent aussi faire ce travail (...) elles le font".[36]

ix) La dénonciation de la convention de l'OIT

Les preuves de plus en plus nombreuses établissant que des femmes étaient quand même affectées à des travaux miniers de surface et la volonté exprimée de nombreuses provinces de supprimer les interdictions relatives aux travaux souterrains ont incité le gouvernement fédéral à reconsidérer sa ratification. Cette question et autres questions de l'OIT ont été examinées en mai 1974 dans le cadre d'une réunion des sous-ministres fédéral et provinciaux du Travail. Il a été décidé que le gouvernement du Canada soumettrait la question de la dénonciation de la convention de l'OIT aux gouvernements provinciaux, aux travailleurs et travailleuses et aux employeurs.[37]

En juin 1975, un rapport adressé à l'OIT contenait les commentaires suivants sur la position du Canada concernant la convention n° 45 :

> Au Canada, ces dernières années, l'idée même d'adopter des mesures de protection limitées aux femmes (y compris l'interdiction d'effectuer des travaux souterrains dans le mines) a été considérée comme un obstacle à l'évolution vers l'égalité des chances et du traitement des hommes et des femmes en matière d'emploi. De plus, grâce aux progès technologiques, certaines des pires conditions de travail qui prévalaient dans les mines ont pu être améliorées.[38]

En septembre 1975, au cours d'une réunion tripartite portant sur les questions de l'OIT, la question de la dénonciation a été discutée et les participants ont présenté divers

points de vue. Un rapport de la réunion indique que le représentant des employeurs était favorable à la dénonciation étant donné qu'avec la venue de la mécanisation, "les femmes se sont avérées d'excellentes travailleuses". Le représentant du gouvernement de l'Ontario s'attendait à ce que la dénonciation incite l'OIT à faire une révision souhaitable de sa convention, tandis que le représentant des travailleurs s'opposait à la dénonciation qu'il qualifiait de "ridicule". La Suède avait récemment dénoncé la convention, et le représentant des travailleurs a déclaré que la Suède avait agi ainsi pour la seule raison que des femmes travaillent dans les cafétérias.[39]

L'opposition des travailleurs n'a pas été prise en considération et, en mars 1978, le ministre fédéral du Travail écrivait à tous les ministres du Travail des provinces pour leur demander d'entériner l'annulation de la ratification. De l'avis du Ministre fédéral, les femmes du Canada n'appuyaient plus le concept d'une législation leur assurant certains genres de protection contre les dangers que présentent certains emplois lorsque cette protection les empêche d'accéder à l'égalité des chances en matière d'emploi.[40] Enfin, en mai 1978, le Canada a dénoncé sa ratification pour les motifs suivants :

> Le gouvernement du Canada est conscient que, au moment de son adoption, la convention n° 45 cherchait à éviter l'exploitation des travailleuses et qu'elle était, de ce fait, perçue comme un pas vers le progrès social. Toutefois, il est aujourd'hui considéré dans les diverses juridictions canadiennes que la convention limite les chances d'emploi des femmes et qu'elle devient de ce fait contraire au principe d'égalité du traitement et des chances pour les travailleurs et les travailleuses, principe auquel le Canada attache d'ailleurs beaucoup d'importance.[41]

x) Influences sur l'emploi des femmes dans les mines

La suppression des mesures d'exclusion des femmes dans les mines semble avoir eu un effet limité sur l'embauche de femmes. Ainsi, les données des recensements de 1971 et de 1981 pour les secteurs des mines et des carrières, y compris les emplois dans les champs de gaz et de pétrole, révèlent une faible augmentation du nombre de travailleuses. Tandis que le pourcentage de croissance de la participation des femmes dépassait les 300%, le nombre réel œuvrant dans ces secteurs est passé de 380 qu'il était en 1971 à 1 625 en 1981. Les données sur la population active des années quatre-vingts révèlent une diminution du nombre global d'emplois, passant d'un sommet de 78 000 en 1981 à un minimum de 60 000 en 1983. En 1984, le nombre des emplois a de nouveau grimpé à l'instar du nombre des femmes employées, pour connaître une nouvelle baisse en 1985.[42]

Deux facteurs semblent avoir infflué sur ces changements: les cycles d'emballement et de dépression bien courants dans le secteur des mines et la discrimination perpétuelle à l'égard des femmes dans les domaines de travail non traditionnels. Ainsi, il a été noté que le mouvement d'oscillation entre les pénuries et les excédents de main-d'œuvre est plus marqué dans le secteur des mines que dans tout autre grand secteur. La mécanisation accrue dans les parties souterraines et la plus grande automatisation des opérations de surface sont venues se superposer au cycle d'emballement et de dépression. D'autres soulignent le sexisme persistant des politiques de recrutement.

Une étude de Wallace Clement révèle l'incidence des cycles d'emballement et de dépression sur l'emploi de la main-d'œuvre féminine qui, dans le cas de l'Inco, sont créés par un marché du nickel en déclin. À Sudbury, une centaine de travailleuses horaires ont été licenciées en 1978. À la *Pipe Mine* près de Thompson, au Manitoba, on ne trouvait plus à l'été 1977 qu'environ six femmes travaillant dans le puits de mine, ce qui représente une diminution par rapport aux vingt femmes qui y travaillaient lorsque la mine fonctionnait avec trois quarts de travail. Aujourd'hui, aucune femme n'occupe un emploi de chauffeuse de camion pour lequel il faut des compétences et de l'ancienneté, du fait qu'elles ont relativement peu d'ancienneté.[43]

Plusieurs observateurs de l'industrie minière ont noté la résistance dont font preuve tant les travailleurs de sexe masculin que les employeurs. Ainsi, au milieu des années soixante-dix alors que de nombreux employeurs réagissaient favorablement à l'embauche des femmes et l'encourageaient même pour résoudre leur problème de pénurie de main-d'œuvre, d'autres faisaient preuve d'une attitude moins positive. Un de ces employeurs récalcitrants expliquait : "(...) Nous n'avions pas de véritables problèmes de pénurie de main-d'œuvre ici (...) de nombreux hommes étaient sans travail, ce qui constituait une réserve de main-d'œuvre. Il n'était alors pas question pour nous d'embaucher des femmes. Dans notre industrie, de nombreuses fonctions sous-tendent des limites d'ordre physique (...) et, il est bien connu que les femmes s'adaptent moins au changement".[44]

Dans les cas où les femmes sont encore exclues de certaines parties des mines, la raison invoquée est presque toujours d'ordre économique. À l'Inco, par exemple, les femmes sont exclues de certaines sections des raffineries d'argent et de nickel de crainte que celles qui sont enceintes soient exposées à des substances pouvant présenter des dangers pour un fœtus en développement* et entraîner des poursuites judiciaires contre la société.[45] À d'autres égards, les cadres de l'Inco signalent encore le manque d'installations pour les femmes et les frais supplémentaires qu'il faudrait encourir pour corriger cette situation.[46]

Une métallurgiste de l'Inco, à Sudbury, se souvient des premières réactions de certains de ses collègues qui l'interpellaient ainsi: "Qu'est-ce que tu viens faire ici? Ce n'est pas un endroit pour une femme. C'est du travail d'homme. Sais-tu que tu prends la place d'un homme qui doit subvenir aux besoins d'une famille".[47] Mais cette même métallurgiste affirme qu'en leur montrant qu'elle était aussi capable qu'eux de faire ce travail, elle s'est acquis leur respect et ils ont commencé à l'aider comme ils auraient aidé tout autre travailleur.

---

* Cette situation peut avoir changé suite au jugement rendu par la commission d'enquête sur les droits de la personne de l'Ontario dans la cause *Wiens C. Inco Metals Co*, 1988. Voir la section 4 du présent rapport.

II. Le travail sous rayonnements

i) La juridiction

La protection contre les rayonnements émanant de substances radioactives relève de la compétence du gouvernement fédéral tout comme le sont la production, l'application et l'utilisation des radiations. Quant à la protection contre les rayonnements provenant de dispositifs émetteurs de radiations, elle relève à la fois du gouvernement fédéral et des provinces. Il incombe au Parlement fédéral d'établir pour l'ensemble du pays des normes régissant les dispositifs ainsi que des mesures de sécurité touchant leur installation et leur utilisation dans les entreprises relevant de la compétence fédérale. Les gouvernements provinciaux fixent, quant à eux, des mesures de sécurité relatives à l'installation et à l'utilisation des dispositifs émetteurs de radiations.

ii) Historique

En 1946, la *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique* a institué la Commission de contrôle de l'énergie atomique (CCEA) pour exercer un contrôle sur le matériel nécessaire à la production d'énergie atomique. Le *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique* adopté en 1947 établissait les modalités de ce contrôle.[48] À l'origine, le Règlement contenait seulement un énoncé général de mise en garde concernant la protection des personnes et de la propriété contre les blessures et les dommages. En avril 1957, les procès-verbaux des réunions de la CCEA faisaient état d'un bref débat sur le besoin d'adopter un code d'hygiène et de sécurité.[49]

Cette démarche entreprise pour établir des règlements précis en matière d'hygiène et de sécurité était devenue nécessaire à la lumière de deux projets de loi provinciaux soumis en 1957 à l'assemblée législative de l'Ontario. Le projet de loi modifiant *The Factory, Shop and Office Building Act* proposait un changement dans la définition du terme "usine" (*Factory*), afin d'y inclure tout local où est utilisée une quelconque forme d'énergie nucléaire , tandis que le projet de loi modifiant la *Loi sur le ministère du Travail* autorisait l'établissement des règlements visant à contrôler l'utilisation des rayonnements dans les industries et les commerces. La CCEA estimait souhaitable d'uniformiser la réglementation à l'échelle nationale. Pour protéger les travailleurs et les travailleuses et les autres personnes susceptibles d'être exposées aux rayonnements ionisants, elle sollicita à cette fin les conseils et la coopération d'experts de la Division de la radioprotection du ministère de la Santé nationale et du Bien-être social.

En 1960, le Règlement révisé, comprenant la Partie VI, *Précautions en matière de santé et sécurité*, décrivait les exigences en matière d'emploi des travailleurs et travailleuses soumis à des niveaux d'exposition admissibles, les procédures de sécurité, les instruments et l'équipement de protection nécessaire, les étiquettes et les enseignes d'avertissement, les dossiers et les rapports.[50]

À cette date, on entendait par "travailleur sous rayonnements" toute personne qui, dans le cadre de son travail ou de son occupation habituelle, produit, entrepose ou utilise des quantités de certaines substances radioactives excédant la quantité prévue ou, encore, qui est appelée à éliminer de telles substances ou à se trouver à proximité de telles quantités. Il était interdit aux employeurs d'embaucher dans ce domaine toute

personne de moins de dix-huit ans, toute femme que l'on savait être enceinte ou encore toute personne dont l'état de santé rendait non souhaitable un emploi où elle était exposée à des rayonnements.

iii) La convention sur la protection contre les rayonnements

En 1960, l'OIT a adopté la convention sur la protection contre les rayonnements (n° 115). L'une des principales dispositions de cette convention exigeait que les doses maximales de rayonnements admissibles soient fixées selon les diverses catégories de travailleurs et de travailleuses. La recommandation n° 114 (concernant la protection des travailleurs et travailleuses contre les rayonnements ionisants), également adoptée en 1960, était plus précise en ce qui concerne les travailleuses. L'alinéa 16 indique que, "à la lumière des problèmes médicaux particuliers qu'entraîne le travail sous rayonnements pour les femmes en état de procréer, il y aurait lieu de veiller à ce qu'elles ne soient pas exposées à des taux de rayonnements élevés".[51] Cependant, les dossiers d'archives ne font aucunement mention des incidences possibles de la convention et de la recommandation sur l'évolution de la situation au Canada.

iv) Les modifications de 1974 au Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique

En 1974, le Règlement a fait une première distinction entre les travailleurs et les travailleuses en ce qui concerne les doses maximales de rayonnements admissibles. On entendait par "travailleur sous rayonnements", comme on l'appelait alors, "toute personne qui, dans l'exploitation de son entreprise ou dans le cadre de son travail ou de son occupation, est susceptible de recevoir une dose de rayonnements ionisants supérieure à toute dose indiquée à la colonne IV de l'annexe II."

Une catégorie distincte a été créée pour les femmes affectées à des travaux sous rayonnements et en état de procréer établissant que, pour ces travailleuses, la dose maximale admissible "reçue à l'abdomen ne doit pas dépasser 0,2 rem par période de deux semaines et, dans le cas d'une travailleuse enceinte, cette dose ne doit pas dépasser 1 rem à compter du moment où est connu l'état de grossesse".

La dose maximale annuelle pouvant être reçue sur tout le corps, les gonades et la moëlle des os étant de cinq rems pour tous les travailleurs, elle a été limitée à 1,3 rem par trimestre pour les femmes en âge de procréer et à 3 rems pour les autres travailleurs sous rayonnements.

Les dossiers concernant l'inclusion en 1974 de normes différentes pour les travailleurs et les travailleuses sous rayonnement ne sont pas encore disponibles. Toutefois, un discours prononcé par le docteur E.G. Letourneau du Bureau de la radioprotection de Santé et Bien-être Social Canada fournit quelques renseignements à ce sujet.[52]

D'après les recherches qu'il a faites dans les dossiers ministériels, un comité chargé de la rédaction de la nouvelle version du *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique* a été établi en 1966. À l'époque, cette démarche semblait s'inscrire dans la foulée de la Commission internationale de la protection radiologique, mais il a fallu attendre jusqu'à décembre 1967 pour que soit soulevée la question des femmes. À ce

moment, le secrétaire a affirmé que "de l'avis général, les recommandations de la Commission internationale de la protection radiologique concernant l'emploi de femmes enceintes étaient trop complexes pour être incluses dans le Règlement".

En 1965, la Commission internationale de la protection radiologique avait recommandé que les doses d'exposition professionnelle des femmes en état de procréer soient fixées à 1,3 rem par trimestre et, lorsqu'un état de grossesse est connu, que des mesures soient prises pour veiller à ce que la dose à l'abdomen ne dépasse pas un rem pendant le reste de la période de grossesse.[53]

Après diverses propositions soumises par les membres du comité représentant l'ensemble des experts-conseils du Bureau de la radioprotection, de la Commission canadienne de l'énergie atomique et d'Énergie atomique du Canada Limitée, ces doses ont été approuvées par le Canada au moment où ont été adoptées des normes différentes pour les travailleuses en état de procréer.

La principale divergence concernait l'effort qui devait être fait pour s'assurer que la dose soit reçue selon un taux uniforme. La version provisoire du règlement établie en septembre 1968 prévoyait une dose très restreinte de 0,1 rem par semaine, ce qui a été contesté en novembre 1969 par les experts de l'Énergie atomique du Canada Limitée et du Bureau de la radioprotection. Ces experts soutenaient que changer les films dosimétriques au moins une fois par semaine coûterait inutilement cher. La réglementation de 1974 a fixé un taux de dose par période de deux semaines.

v) L'incidence du Règlement

Les responsables de la CCEA ont clairement fait ressortir que l'accent était délibérément mis sur les femmes en état de procréer et non sur les femmes en âge de procréer. Par conséquent, il incombait aux employeurs de décider quelles mesures devaient être prises dans le cas des femmes ayant subi une hystérectomie ou une ligature des trompes, ou qui suivaient une méthode de contraception efficace. L'importance était accordée à un taux progressif et uniforme d'exposition qui protège le fœtus en développement.

En vertu du Règlement, il incombait aux employeurs d'éviter que les travailleuses soient surexposées aux rayonnements. Lorsque confrontés au risque d'exposer une femme enceinte à un niveau de radiations supérieur au niveau acceptable, la plupart préféraient jouer de prudence en refusant simplement d'embaucher des femmes. Comme l'a expliqué M. Letourneau, le Règlement a fait de l'embauche de travailleuses sous rayonnements dans l'environnement d'un réacteur nucléaire un objectif complètement irréalisable et un cauchemar administratif. Cette attitude a privé les femmes en état de procréer des industries sous rayonnements, qui représentent 73% de la main-d'œuvre féminine et 31% de l'ensemble de la main-d'œuvre, de la possibilité d'occuper des postes intéressants et valorisants dans l'industrie nucléaire.[54]

Les pressions exercées pour faire modifier le Règlement sont à l'origine venues de femmes qui cherchaient un emploi ou de l'avancement dans l'industrie nucléaire. En 1980 et en 1981, des plaintes ont été déposées à la Commission canadienne des droits de la personne par une femme à qui Hydro-Ontario avait refusé un poste de technicienne de recherche ainsi que par une femme à qui la société *Eldorado Nuclear*

avait refusé un poste d'aide-mineur stagiaire.[55] De plus, en 1984, une femme à l'emploi de la *New Brunswick Power Commission* a écrit à la CCEA pour l'informer de son intention de se faire stériliser, étant donné qu'il s'agissait du seul moyen dont elle disposait pour contourner le Règlement qui, à son avis, l'empêchait d'obtenir de l'avancement à la centrale nucléaire de Point Lepreau.[56]

vi) Modifications proposées au Règlement

En 1983, lorsque la Commission du contrôle de l'énergie atomique (CCEA) a proposé des modifications au Règlement en ce qui a trait aux limites d'exposition pour les travailleuses sous rayonnements, elle a publié deux documents de consultation dans laquelle elle exposait sa position et demandait un examen public des modifications proposées. Le document de consultation C-47 contenait les modifications proposées tandis que le document de consultation C-78 offrait des notes explicatives sur les modifications et sur la manière dont la CCEA allait les appliquer.[57]

Plusieurs groupes, nommément le gouvernement, des syndicats, des regroupements d'employeurs et des organisations de femmes, ont fait parvenir des mémoires à la CCEA dans lesquels ils exposaient leurs points de vue. La plupart des mémoires traitant de la question des travailleuses sous rayonnement se portaient à l'appui d'un changement dans le Règlement qui éliminerait les obstacles à l'emploi des femmes. Toutefois, il existait des divergences d'opinions quant à la direction que devait prendre le changement et aux mesures supplémentaires qui devraient accompagner le changement.

vii) Point de vue des syndicats

Les syndicats ont fait valoir dans leurs mémoires que les niveaux d'exposition devraient être diminués pour tous les travailleurs, hommes et femmes.

Les syndicats préconisaient également pour les travailleurs des deux sexes qui désirent avoir des enfants et pour les travailleuses enceintes le droit à une réaffectation à un autre poste avec une garantie de la sécurité d'emploi et de revenu. Ils ont aussi soutenu que les travailleuses ne devraient pas être appelées à faire un choix entre la santé de leurs organes reproducteurs et leurs droits d'employées.

C'est ainsi que le CTC a déclaré que tous les nouveaux règlements et limites de doses devraient, sans exception, constituer une nette amélioration par rapport au niveau de protection qu'assurent les normes en vigueur. Les travailleurs et travailleuses devraient, grâce à ces changements, être moins exposés aux rayonnements et non davantage.[58] Selon le CTC, environ 2000 000 travailleurs et travailleuses sont exposés aux rayonnements en milieu de travail et de ce nombre, entre 80 000 et 90 000 subissent une exposition importante.

Tout en reconnaissant que les travailleurs et travailleuses sont différents les uns des autres, le CTC a proposé que le Règlement limite davantage l'exposition de certaines catégories de travailleurs et travailleuses, comme ceux et celles qui sont en âge de procréer, les femmes enceintes et les personnes mineures. Pour le syndicat, la confirmation et l'établissement de droits sur l'hygiène et la sécurité, y compris le droit de

refuser des expositions inutiles, le droit à l'entière divulgation des résultats de contrôle, le droit à une mutation, le droit à la stabilité du revenu et le droit à une indemnité prompte et appropriée constitueraient le moyen le plus efficace d'intéresser les travailleurs et travailleuses à veiller à leur protection en ce qui a trait aux rayonnements.

En reconnaissant que le règlement proposé est le fruit des efforts de la CCEA pour résoudre certains problèmes relatifs aux droits de la personne, le CTC s'est dit en ces mots en désaccord avec la direction proposée pour le changement :

> Il est honorable que la Commission se préoccupe de la question de l'égalité des chances au travail. Cependant, il n'est pas aussi honorable de se servir de cette cause pour donner des risques égaux d'exposition à un cancérigène génotoxinique et tératogène connu. L'égalité des chances doit être fondée sur une chance égale de travailler dans un lieu sécuritaire et non pas sur une chance égale de subir un dommage biologique.[59]

Ces arguments ont été repris par d'autres syndicats. Le Syndicat national de la Fonction publique provinciale, par exemple, a indiqué que la limite de 5 rems par an représente un niveau inacceptable de risque pour la santé des travailleurs et travailleuses qui y sont exposés et pour leurs familles.[60]

Les Métallos unis d'Amérique comptent plus de 4 000 de leurs membres qui travaillent dans l'industrie nucléaire canadienne, principalement dans les mines d'uranium dans les environs d'Elliot Lake, en Ontario, et de Key Lake, en Saskatchewan, et dans la raffinerie d'Eldorado à Port Hope. Le syndicat a fait valoir qu'il était essentiel, et simplement juste, que les travailleuses retirées de leur poste régulier pour éviter qu'elles soient exposées à des doses dépassant les limites admises, bénéficient de la protection salariale.[61]

Tout en soulignant que le retrait des employées n'est pas une méthode acceptable de limiter les doses, ils mentionnent trois raisons de protéger le revenu pendant le retrait, raisons qui s'avèrent du même coup un incitatif au contrôle réglementaire. À leur avis, la protection salariale inciterait davantage l'employeur à contrôler les doses au moyen d'une aération appropriée et autres méthodes acceptables; elle améliorerait aussi la collaboration des travailleurs et travailleuses en ce qui concerne les programmes de surveillance médicale et environnementale et éliminerait le dilemme cruel auquel se trouvent confrontées les travailleuses enceintes.[62] Ce dilemme réside dans le fait que les travailleuses se voient forcées de choisir entre signaler leur grossesse et prendre ainsi le risque de perdre des revenus nécessaires, ou cacher leur état aussi longtemps que possible au risque d'une exposition supplémentaire et de poursuites judiciaires.

Le Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie représentait environ 1 000 travailleurs et travailleuses assujettis au Règlement dans leurs emplois aux installations d'Énergie atomique du Canada de Glace Bay, en Nouvelle-Écosse, Chalk River et Ottawa en Ontario, à la mine uranifère Amok de Cluff Lake, en Saskatchewan, et à l'usine de fabrication de combustible nucléaire *Combustion Engineering* de Moncton, au Nouveau-Brunswick. Dans son mémoire, le syndicat note les difficultés inhérentes à la protection des travailleuses, mais souligne que le seul moyen d'éliminer la discrimination est d'adopter des normes qui fournissent une égale protection aux deux sexes.[63]

Le syndicat a fait remarquer que le règlement proposé n'a rien prévu pour protéger la femme qui pense être enceinte, mais qui n'en a pas encore la confirmation médicale.

Le droit de refuser une exposition en se fondant sur un simple soupçon de grossesse n'existait pas. Au lieu de faire valoir les droits des femmes, le Règlement ne faisait que forcer les femmes à choisir entre garder leur emploi et faire courir un danger à l'enfant non né. À son avis, il était tout à fait inacceptable qu'une agence de réglementation investie d'une aussi grande responsabilité refile simplement cette responsabilité à chaque femme. L'incidence d'une telle décision sur les générations futures ne peut pas être aussi facilement ignorée.[64]

Le mémoire adressé à la CCEA par la section locale 1 000 du Syndicat canadien de la Fonction publique, qui représente ses employés de l'Hydro Ontario, faisait remarquer qu'il représentait 17 000 employé/(e)s d'Hydro Ontario, dont 2 000 travaillant sous rayonnements. Il s'opposait à la suppression de la limite d'exposition trimestrielle des travailleurs et travailleuses affirmant, à l'instar du CTC, que les limites d'exposition pendant de brèves périodes sont un des moyens les plus efficaces d'appliquer les bons principes de protection contre les rayonnements et d'éviter la discrimination contre les femmes au niveau de l'emploi.[65]

viii) Point de vue des employeurs

Les groupes d'employeurs ont admis avec la CCEA que les limites d'exposition des femmes devraient être les mêmes que pour les hommes. Les employeurs se sont toutefois dits inquiets des risques de poursuites judiciaires auxquels ils s'exposent advenant que le fœtus souffre des conséquences d'une trop grande exposition aux rayonnements ionisants et, en conséquence, ont demandé à la CCEA de se pencher sur des mécanismes de dédommagement possibles. Leur point de vue sur la limite semblait reposer sur des motifs d'ordre économique. Lorsqu'on lui a demandé son opinion sur la réduction des niveaux d'exposition aux rayonnements pour tous les travailleurs et travailleuses, un cadre d'Hydro Ontario a expliqué que "cela exigerait une réorganisation complète de l'usine, ce qui ne serait pas pratique. Il s'ensuivrait également une augmentation du personnel et des coûts en capital. Nous nous préoccupons du prix que devraient payer les contribuables".[66]

Dans un mémoire à la CCEA, l'Association nucléaire canadienne a indiqué que l'incidence financière de l'application de doses limites d'exposition aux rayons gamma et aux produits de la filiation du thoron et du radon préoccupait les cadres des sociétés d'exploitation de l'uranium. S'appuyant sur une étude préliminaire, le mémoire notait que le coût marginal de cette application serait de quelques millions de dollars par personne-sievert. Il s'agit de deux ordres de grandeur de plus que les valeurs précédemment suggérées pour un coût aussi bas que l'on puisse raisonnablement le justifier.[67]

Les considérations d'ordre financier préoccupaient également les employeurs de l'hôpital Royal Victoria. Dans ce cas, le problème se situait au niveau de la définition proposée de "travailleur sous rayonnements" et la possibilité qu'un détenteur de permis se trouve forcé d'augmenter le nombre de travailleurs et de travailleuses actuellement désignés comme tel. L'hôpital soulignait que, en cas d'accident, tout travailleur ou travailleuse de l'hôpital exposé(e) à une source de rayonnements pourrait recevoir une dose excédant la limite fixée pour les travailleurs et travailleuses ne travaillant pas sous rayonnements. Ces travailleurs ou travailleuses comprennent le personnel de la

radiothérapie, de la médecine nucléaire ou des services de radiologie diagnostique, les chargé(e)s de recherche qui manipulent des radio-isotopes et les infirmières et infirmiers qui soignent des patients et patientes radioactifs. Pour cet employeur, les hôpitaux ne pouvaient simplement pas se permettre d'englober un grand nombre d'employé(e)s dans la définition de "travailleurs et travailleuses sous rayonnements" et rien ne semble non plus indiquer que cela soit nécessaire pour des motifs de santé ou de sécurité.[68]

Dans les mémoires des employeurs, plusieurs ont fait mention du risque de poursuites judiciaires auxquels étaient exposées les sociétés de l'industrie nucléaire. La société *Eldorado Resources Limited* et la société canadienne *General Electric* ont demandé que les employeurs soient déchargés de toute responsabilité dans les cas où la travailleuse sous rayonnements ne les a pas informés de sa grossesse. L'hôpital *Royal Victoria* a demandé que la travailleuse signe une déclaration acceptant la responsabilité de tout effet néfaste que l'embryon ou le fœtus pourrait subir pendant toute période de grossesse non déclarée. L'Hydro Ontario a déclaré sans ambages: "En ce qui concerne les travailleuses sous rayonnements, il est nécessaire d'envisager la possibilité de poursuites judiciaires à la suite d'un cancer ou d'un dommage causé aux fœtus. Il y aurait lieu d'étudier les mécanismes d'indemnisation.[69]

ix) Point de vue des groupes de femmes

Deux mémoires adressés par des organisations de femmes ont fait état des divisions existantes qui sont accentuées par les efforts déployés dans le but d'éliminer les obstacles à l'égalité des chances des femmes en matière d'emploi. Les Femmes en sciences et en génie/*Women in Science and Engineering* est une organisation nationale mise sur pied en 1977. Le Groupe de travail sur l'exposition aux rayonnements et la travailleuse sous rayonnements était composé de représentants venant du *Canadian Research Institute for the Advancement of Women*, de *Voice of Women* et de l'*Ecology Action Centre* de Nouvelle-Écosse.

Bien que ces deux organismes favorisent l'égalité des travailleuses, leurs positions diffèrent en ce qui a trait à la protection du fœtus. Les Femmes en sciences et en génie affirment que:

> les femmes entreprenant des activités sous rayonnements seront suffisamment renseignées et motivées pour envisager le bien-être de leurs enfants, et que le rapport des expositions pourrait se faire suivant un "code d'honneur", ce qui serait conforme aux pratiques actuelles selon lesquelles toute travailleuse est responsable de sa propre protection contre les rayonnements.[70]

Le Groupe de travail sur l'exposition aux rayonnements et la travailleuse sous rayonnements soutient ce qui suit:

> Il est tout à fait concevable qu'une femme soit confrontée à ce que l'on pourrait appeler, sur le plan éthique, une situation intérieure de conflit d'intérêts où les avantages économiques qu'elle retire de son travail sous rayonnements sont en conflit avec le meilleur intérêt de son enfant, pour lequel le bon choix consiste à ne pas l'exposer à des dangers génétiques ou

à compromettre sa santé, aussi minimes que soient ces risques. Sur le plan moral, il n'est pas acceptable de lui demander de faire un tel choix.[71]

x) Les modifications de 1985

Les modifications apportées en avril 1985 au Règlement ont abrogé la catégorie spéciale relative aux doses limites admissibles pour les "femmes affectées à des travaux sous rayonnements et en état de procréer". Le règlement modifié prévoit que les travailleuses doivent être assujetties aux mêmes limites d'exposition que les hommes, sauf pendant une période de grossesse. En vertu du Règlement, les femmes doivent maintenant prévenir leur employeur dès qu'elles se savent enceintes.[72]

L'employeur doit prévenir tout détenteur de permis où travaille la femme enceinte et "la dose reçue au niveau de l'abdomen par une travailleuse sous rayonnements qui est enceinte ne doit pas dépasser, après que le détenteur de permis a été informé de l'état de grossesse de cette dernière, un total de 1 rem accumulé à raison de 0,06 rem par deux semaines".

xi) Incidence sur l'emploi des femmes dans des secteurs d'exposition aux rayonnements

Les femmes qui travaillent dans les domaines des sciences de la santé à titre de techniciennes en radiologie ou en médecine nucléaire, de dentistes, d'assistantes dentaires, de chiropraticiennes ou d'assistantes chiropraticiennes, d'infirmières, de médecins ou de chercheuses, et celles qui travaillent dans l'industrie en qualité de préposées au réacteur nucléaire, opératrices d'équipement de diffraction des rayons X, employées à la fabrication de combustible ou techniciennes qui fabriquent des radionuclides sont toutes exposées dans une mesure ou dans une autre aux rayonnements ionisants. Les mines d'uranium sont un autre secteur où l'exposition professionnelle peut être élevée.

Les données du recensement de 1971 (soit trois ans avant que les différents niveaux d'exposition ont été inclus dans le Règlement) et celles de 1981 (soit quatre ans avant l'adoption des modifications fixant les mêmes doses pour les travailleurs des deux sexes) révèlent l'absence réelle de femmes ingénieures nucléaires (aucune en 1971 et seulement 45 en 1981), mais un grand nombre de femmes aux postes de technologues radiologues et de techniciennes en radiologie (4 730 en 1971 et 7 415 en 1981).[73]

D'autres sources ont rapporté des chiffres pertinents pour des milieux de travail ou des situations d'emploi particuliers. Lorsque Hydro-Ontario, pour ne nommer que cette entreprise, a interdit l'accès des femmes à certains emplois, on a établi à plus de deux mille le nombre d'emplois qui étaient en cause. Un article de journal a rapporté en 1982 que sur les 5 400 travailleurs du nucléaire de la province, 400 étaient des femmes.[74] Le même article de journal estimait à près de 6 500 le nombre de personnes travaillant dans 14 centrales nucléaires en Ontario, au Québec et au Nouveau-Brunswick.

Après que le dépôt de la plainte devant la Commission canadienne des droits de la personne contre l'*Eldorado Nuclear*, cette société de la Saskatchewan a mis sur pied un

programme témoin et embauché quatorze femmes pour travailler dans l'acierie et dans la mine.[75]

Dans une autre plainte de discrimination sexuelle déposée par l'association des femmes de *Whiteshell Nuclear Research Establishment* de Pinawa, au Manitoba, contre la société de la couronne Énergie atomique du Canada, on a fait remarquer que, en 1982, les femmes étaient complètement absentes des trois niveaux de gestion et que seulement 14% de tous les postes techniques étaient occupés par des femmes.[76]

III. Le travail de nuit

i) La juridiction

Le Parlement du Canada ainsi que les gouvernements provinciaux ont compétence en matière d'heures de travail. Étant donné que les lois sur le travail de nuit imposent certaines restrictions aux contrats conclus entre les employeurs et les employé(e)s, elles relèvent généralement du ressort de la province.

ii) Historique

À la suite de l'adoption de la *Factories Act*, le 1er mars 1884, l'Ontario est devenue la première province du Canada à adopter des dispositions pour protéger les femmes et les enfants.[77] La loi limitait le travail des femmes et des enfants à dix heures par jour et à soixante heures par semaine. Il a été aussi interdit aux femmes de travailler le matin avant 7 heures ou le soir après 18 heures.

Cette heureuse initiative provinciale à fait suite à sept tentatives manquées du gouvernement fédéral visant à promulguer une telle législation.[78] Il semble que le projet de loi ontarien ait fait l'objet de peu de discussions à l'assemblée législative, d'aucun commentaire dans les éditoriaux des grands journaux de la province ni d'aucune mention dans le rapport annuel sur les importantes lois ontariennes.[79]

Cette loi n'est entrée en vigueur qu'un an après son adoption, au même moment où le Québec adoptait une loi semblable.[80] La loi du Québec interdisait spécifiquement le travail de nuit. Des dispositions analogues ont été adoptées dans la *Ontario Shop's Regulation Act* de 1888[81] qui, entre autres mesures, interdisait aux jeunes gens de travailler dans les ateliers avant 7 heures le matin ou après 18 heures le soir. Cette interdiction concernant le travail de nuit a été élargie en 1897 pour s'appliquer également aux femmes.[82]

En dépit de cette loi, il semble que le travail de nuit ait continué sans grande ingérence. Dans son rapport de 1889, la Commission royale d'enquête sur les relations du capital et du travail au Canada a attiré l'attention publique sur les longues journées de travail des femmes et des enfants dans les usines et les filatures du Québec, de l'Ontario et des provinces Maritimes, notant que l'application de la loi existante était "une illusion et une farce". En 1889, Jean Scott a rapporté que les employeurs établissaient des équipes de nuit pour les femmes, au mépris des *Factories Acts*.[83]

iii) L'influence internationale

L'Association internationale pour la protection légale des travailleurs a été formée en 1900. Son mandat consistait à se pencher sur la question de la protection législative dans les pays industrialisés. De son Bureau international du travail situé à Bâle, en Suisse, l'Association a entrepris une étude sur le travail de nuit chez les femmes, étude qui l'a d'ailleurs incitée à demander l'interdiction de ce genre de travail.[84]

Le Canada a contribué à cette étude en fournissant des exemplaires des diverses lois provinciales sur le travail existant, l'Ontario, le Manitoba, le Québec et la Nouvelle-Écosse ont été nommés dans la requête de 1904 au nombre des juridictions qui limitent le travail de nuit pour les femmes.[85] Le Manitoba, en 1900, et la Nouvelle Écosse, en 1901, ont adopté une loi réglementant le travail des femmes dans les industries dans laquelle était aussi interdit le travail de nuit pour les femmes. Peu de temps après, le Nouveau-Brunswick, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan ont suivi l'exemple du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse alors que les groupes réformistes dénonçaient les conditions de travail des travailleuses des industries. L'Alberta a été incitée à agir en fonction des conditions découlant de la Première Guerre mondiale.[86]

En 1906, à une conférence tenue à Berne, l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs a adopté une convention limitant le travail de nuit pour les femmes.[87] Lorsque, en octobre 1919, l'OIT s'est réuni à Washington, la convention n° 4 prévoyait qu'aucune femme, sans distinction d'âge, ne pourra travailler pendant la nuit dans une quelconque entreprise industrielle privée ou publique, ou dans une quelconque de leurs succursales, à l'exception d'une entreprise où seuls les membres d'une même famille y travaillent. Lors de la même session, la recommandation n°13 portant sur les restrictions relatives aux travailleuses agricoles a été adoptée.[88]

iv) Les efforts du Canada

Entre l'adoption de ces deux conventions, le Canada a été témoin d'un certain nombre d'événements qui ont affecté le recrutement de la main-d'œuvre féminine et qui l'ont même précipité. La Première Guerre mondiale a entraîné une augmentation du travail pour les femmes dans l'industrie, notamment dans le domaine des munitions. Les employeurs ont usé du prétexte d'une production de guerre accrue pour allonger les journées de travail des hommes et des femmes et, pendant cette période, de nombreuses exemptions à l'interdiction du travail de nuit ont été accordées.[89]

Un article du *Toronto Daily Star* portant sur les travailleuses du service des munitions et sur les effets qu'ont sur la santé les plus longues heures de travail qu'exigeaient les employeurs a suscité des commentaires à la Chambre des communes. Un certain nombre de femmes avaient perdu leur emploi après avoir refusé de faire un quart de quatorze heures et demandaient l'appui du public. Dans l'entrevue qu'elles ont donnée, elles ont indiqué que l'une de ces travailleuses était trop malade pour se joindre à elles. Elle avait travaillé pendant cinq nuits consécutives et ne tenait plus sur ses jambes. L'huile de graissage l'avait rendue malade.[90]

En 1923, une réunion fédérale-provinciale a eu lieu pour traiter expressément des questions de l'OIT. Les délégués pensaient que la convention n° 4 concernant le travail de nuit des femmes devait être acceptée comme base pour l'établissement d'une

législation uniforme dans chaque province, mais il semble que peu de choses aient été faites en ce sens.[91]

Il est difficile d'évaluer les effets de l'interdiction du travail de nuit sur l'emploi des femmes au cours de cette période. Comme l'a fait ressortir une étude sur la situation professionnelle des femmes effectuée au cours des années vingt, la main-d'œuvre féminine était présente dans plusieurs secteurs de l'industrie. Le secteur manufacturier, par exemple, a été un important employeur, comptant en 1921 près de 34% de la main-d'œuvre féminine de Montréal. À l'échelle nationale, le secteur manufacturier employait des femmes dans des genres particuliers d'industries et aussi dans des secteurs techniques distincts au sein des industries. Ainsi, bien que les femmes et les jeunes filles aient été embauchées en assez grand nombre dans l'industrie du vêtement, elles ont occupé des emplois mal payés, comme pour coudre des boutons, tandis que leurs collègues masculins confectionnaient des poches à un salaire plus élevé. D'autres industries hautement concurrentielles et qui offraient des salaires peu élevés (comme le textile, la chaussure et la transformation des aliments) embauchaient des femmes, tandis que les entreprises à forte concentration de capital qui fabriquaient des automobiles, des appareils électriques, de l'équipement agricole et des boissons alcoolisées et qui offraient de meilleurs salaires n'en embauchaient pas.[92]

v) Le débat sur la convention n° 4

En 1933, l'un des ordres du jour de la 66e session du conseil de direction de l'OIT a porté sur les modifications proposées à la convention concernant l'emploi des femmes.[93] Ceci faisait suite à une décision du Tribunal permanent de la justice internationale voulant que la convention n° 4 s'applique à toutes les travailleuses et non pas seulement à celles qui exercent des fonctions manuelles. À cette session, les délégués britanniques ont mentionné le fait que l'on évitait de mettre en charge de toute centrale ou sous-centrale électrique des femmes ayant une formation en génie électrique lorsque du travail de nuit était requis.

Certains délégués désiraient exclure toutes les femmes employées entièrement ou principalement dans le service de ventes, le travail de bureau ou autre travail semblable. D'autres délégués ont remarqué que les revendications de certaines organisations de femmes pour faire abolir les mesures spéciales de protection étaient contrées par celles d'autres groupes de travailleuses qui cherchaient à en assurer le maintien. En général, la majorité voulait exempter des interdictions toutes les femmes non employées dans un travail manuel (par exemple les employées de bureau, les enseignantes, les travailleuses de la santé et les travailleuses sociales).

Au Canada, on avait sollicité l'opinion des gouvernements provinciaux et de divers organes non gouvernementaux relativement aux révisions proposées à la convention, mais il semble qu'aucune objection majeure n'ait été formulée. Le ministre du Travail de la Saskatchewan, tout en signalant que sa province était largement agricole et que les modifications proposées avaient peu d'incidence pour la plupart des travailleuses, a émis l'opinion que les femmes occupant ou aspirant occuper des postes de direction, de supervision ou à caractère confidentiel devraient avoir un rang égal à celui des hommes dans la même situation.[94] Charlotte Whitton, directrice exécutive du *Canadian Council on Child and Family Welfare*, a donné son accord aux révisions proposées tout en affirmant:

"Avec le développement du processus de mécanisation, il ne faut pas fermer les yeux sur les progrès qui pourraient éliminer entièrement le travail de nuit.[95]

En conséquence, la convention n° 41 (qui révise la convention n° 4) a été adoptée le 4 juin 1934, excluant de son champ d'application "les femmes ayant des responsabilités de direction et non ordinairement engagées dans un travail manuel". Cette convention a remplacé la période de 23 heures à 6 heures par celle qui avait été désignée, à savoir de 22 heures à 5 heures.[96]

vi) La Seconde Guerre mondiale

La Seconde Guerre mondiale a provoqué un recrutement à grande échelle de la main-d'œuvre féminine et un assouplissement précoce de la législation interdisant aux femmes le travail de nuit. En mars 1940, le décret n° 1257 du Québec a accordé des exemptions aux usines ayant des contrats de guerre.[97] Comme les rapports de la Gazette du travail l'indiquent, d'autres provinces ont aussi adapté leur législation sur le travail de nuit pour satisfaire les besoins devenus plus grands de l'industrie en temps de guerre. En 1941, l'Alberta a annulé son interdiction sur le travail de nuit pour la durée de la Guerre.[98]

En mars 1942, le ministre fédéral du Travail a sollicité l'opinion de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada sur le travail de nuit des femmes et, en mai 1942, la Confédération soumettait son rapport. La Confédération demandait ce que soit modifiée l'organisation des horaires du travail, accordant sa préférence à un régime comportant trois quarts de travail, ce qui aurait pour effet de limiter la période de travail. Lorsque cette formule s'avérait impossible, la Confédération a recommandé un régime composé de deux quarts de travail avec une période de travail maximale moindre et fixée d'avance. Elle a proposé une période de repos pour les femmes au milieu de chaque journée de travail, ainsi que l'embauche dans les usines de munitions d'un plus grand nombre d'hommes n'ayant pas atteint l'âge du service militaire ou ayant été refusés au service militaire.

Son opinion sur l'emploi des femmes mariées ayant de jeunes enfants était catégorique, soutenant que ces femmes ne devraient pas être embauchées dans une usine de guerre et encore moins pour un quart de nuit. La Confédération a demandé s'il était acceptable de tolérer que des mères de famille laissent leurs enfants avec des étrangers pour aller travailler dans des usines au risque de compromettre leur santé et celle de leurs enfants.[99]

vii) Convention révisée

La convention n° 89 (qui révise la convention n° 41) a été adoptée le 17 juin 1948 pour clarifier la question des interdictions. La convention n° 41 exemptait les femmes occupant des postes de nature administrative ou technique ainsi que (...) les femmes employées dans les services de l'hygiène et de l'aide sociale qui ne sont habituellement pas affectées à un travail manuel et définissait le terme "de nuit" comme "une période d'au moins onze heures consécutives, comprenant un intervalle, prescrit par l'autorité compétente, d'au moins sept heures consécutives tombant entre dix heures du soir et

sept heures du matin". Certaines exceptions étaient permises pour les femmes employées dans les entreprises familiales et en cas d'urgence nationale.[100]

viii) L'engagement du Bureau de la main-d'œuvre féminine

En 1954, le Bureau de la main-d'œuvre féminine a été établi au ministère fédéral du Travail et, en 1957, ce Bureau a publié le premier bulletin d'une série de bulletins d'information sur les femmes canadiennes et le travail.[101] Cette année-là, les femmes représentaient le cinquième de l'ensemble des travailleurs des entreprises manufacturières et plus de la moitié de la main-d'œuvre dans les industries du cuir, du textile, du vêtement et du tabac. Les restrictions du travail de nuit étaient en vigueur dans les provinces de l'Alberta, de la Saskatchewan, de l'Ontario et du Québec, mais elles pouvaient être levées moyennant un permis de l'inspecteur, ou permises avec l'autorisation du ministre du Travail. À ce moment-là, certaines provinces exigeaient que l'employeur fournisse le transport aux femmes qui devaient travailler jusqu'à des heures tardives.

Le Bulletin de janvier 1963 du Bureau de la main-d'œuvre féminine a été consacré aux restrictions légales du travail de nuit des femmes. On y a mentionné que "suivant la tendance en faveur de l'abrogation des dispositions des lois sur le travail qui visaient expressément les femmes et le remplacement de ces dispositions par d'autres applicables à tous les travailleurs et travailleuses, diverses dispositions des lois sur les usines qui réglementaient les heures de travail et interdisaient le travail de nuit aux femmes et aux jeunes avaient été abrogées".[102]

Au cours de la même période, trois provinces, l'Ontario, le Québec et la Saskatchewan, ont interdit le travail de nuit aux femmes en vertu des dispositions des *Factories Acts*. Les employeurs pouvaient obtenir une exemption à ces dispositions que dans des conditions précises. Le Bulletin indique que, en 1960, 1 789 permis de prolongation de la journée de travail ont été accordés à des usines de l'Ontario. De plus, 859 permis ont été accordés la même année autorisant les doubles quarts de travail et 1 803 autres autorisant le travail de nuit dans les restaurants. Au Québec, 178 permis ont été émis, ce qui a permis à 20 434 femmes de travailler avant 6 heures ou après 18 heures; en Saskatchewan, vingt permis ont été émis de manière à autoriser la prolongation de la journée de travail.[103]

Les provinces de l'Alberta, du Manitoba, de l'Ontario et de la Saskatchewan obligeaient l'employeur à fournir gratuitement aux travailleuses de nuit un moyen de transport jusqu'à leur lieu de résidence.

Le Bulletin faisait aussi état d'une augmentation du travail par quart dans certains secteurs de l'industrie, nommément dans le secteur de la fabrication du matériel lourd employant traditionnellement des hommes et dans certains emplois de bureau, en raison de l'installation d'équipement électronique. On y soulignait que les restrictions touchant le travail de nuit des femmes désavantageraient probablement ces dernières face aux travailleurs masculins qui, eux, pouvaient travailler la nuit et proposait une série de questions à discuter dont celle de savoir s'il était encore pertinent de protéger les travailleuses au moyen de lois spéciales.

ix) L'emploi des femmes mères de familles

La même année, le gouvernement du Canada a répondu à un questionnaire de l'OIT sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales aux fins de la Conférence internationale sur le travail qui allait se tenir en 1964. Au sujet de l'organisation des heures de travail, le Canada a souligné la nécessité d'établir des horaires de travail spéciaux à la condition toutefois que de telles mesures ne nuisent pas à la situation d'emploi des femmes.[104]

Au moins une évaluation ministérielle avait fait valoir que des mesures spéciales étaient susceptibles de faire du tort aux femmes travailleuses. Dans une lettre, le sous-ministre du Bien-être social déclarait que d'autres employés et, de façon plus particulière les femmes célibataires, avaient tendance à s'offusquer des dispositions spéciales établies pour les femmes ayant des responsabilités familiales et que, en plus de créer une situation de travail tendue, ces dispositions spéciales désavantageaient les femmes qui se cherchent un emploi.[105]

x) Les changements au Québec

En juin 1965, le ministère du Travail du Québec a constitué un comité qu'il a chargé d'étudier la question du travail de nuit pour les travailleuses dans les industries. Ce comité de cinq membres comprenait trois femmes (une femme juge, une médecin et une déléguée syndicale) et deux hommes (un professeur d'université en génie industriel et un directeur des relations industrielles).[106] À cette époque, la *Loi des établissements industriels et commerciaux* interdisait à toute employée d'un établissement industriel de commencer sa journée de travail avant 7 heures et de la terminer après 18 heures, sauf dans certaines circonstances.[107]

Il semble que l'enquête ait été l'aboutissement de plusieurs années de campagnes menées par les représentants de l'industrie, notamment du textile, qui souhaitaient faire révoquer les restrictions afin de jouir d'une plus grande latitude dans leurs activités.[108] Les sociétés prétendaient qu'il y avait des "goulots d'étranglement" dans la production et que diverses tâches pourraient être exécutées par des femmes dans un troisième quart de travail.[109]

Deux des principales organisations provinciales de travailleurs, soit la Fédération du travail du Québec (FTQ) et la Confédération des syndicats nationaux (CSN), ont refusé de participer à l'enquête prétextant que le mandat de l'enquête n'était pas assez vaste.[110] La CSN avait recommandé dans le cadre de sa 41e convention qui s'était tenue en septembre précédent que l'on demande au gouvernement provincial de faire une enquête approfondie sur les problèmes des travailleuses et sur les mesures qui pourraient être prises sur les plans juridique, social et économique.[111] Cette initiative venait du comité des femmes de la CSN qui considérait la question du travail de nuit comme un des grands sujets de priorité.[112]

Lorsque le comité a présenté son rapport en janvier 1966, il s'est dit peu opposé à l'établissement d'un troisième quart de travail où pourraient aussi travailler les femmes. Toutefois, le membre du comité représentant le groupe Jeunesse ouvrière catholique (JOC) a présenté un rapport de dissidence qui a reçu l'appui d'autres parties de la

société québécoise. Guildo et Yvette Rousseau ont publié un ouvrage dénonçant le mouvement favorable au travail de nuit des femmes.[113]

En février 1967, la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme était instituée pour faire enquête et faire rappport sur la condition féminine au Canada. Parmi les études préparées à son intention, une examinait les attitudes des ouvriers syndiqués à l'égard de l'emploi des femmes dans la province de Québec et traitait amplement du travail de nuit. De plus, la Commission a reçu plusieurs mémoires de groupes du Québec exprimant leur opinion sur cette dernière question.[114]

xi) Le point de vue syndical

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les employeurs étaient favorables au changement, mais ils se butaient à l'opposition de divers groupes. Leur principal adversaire était le mouvement syndical dont nous exposons ici certains points de vue afin de faire ressortir les raisons économiques et sociales qui expliquent son opposition.

Le CTC, qui compte la FTQ parmi ses membres, a fait mention dans son mémoire du besoin d'examiner les raisons sociales qui ont motivé les interdictions du travail de nuit pour les femmes:

> Si l'une des principales objections sociales contre le travail de nuit des femmes est que cette pratique est contraire à nos traditions, alors elle ne devrait pas pouvoir faire obstacle à nos revendications pour l'égalité des chances et la mobilité professionnelle des femmes. Un objection plus acceptable serait la crainte que les femmes soient indûment exposées à des agressions sexuelles alors qu'elles doivent rentrer chez elles aux petites heures du matin après leur quart de travail.[115]

Ce mémoire mentionnait également qu'il est possible de contourner le problème en exigeant de l'employeur qu'il fournisse le transport aux femmes, comme le font aujourd'hui de nombreuses entreprises, sans pour autant engager de trop grands frais. Avec un brin de sarcasme, on y disait:

> En fait, si les femmes avaient des possibilités d'avancement et des emplois mieux rémunérés, grand nombre d'entre elles pourraient avoir leur propre moyen de transport comme les hommes. Enfin, nous nous demandons comment les risques peuvent-ils être plus grands pour une femme qui rentre chez elle après son quart de nuit que pour une femme dont le quart de travail se termine un peu avant minuit, ce qui permet de contourner les restrictions.[116]

Le rapport sur les attitudes des travailleurs syndiqués du Québec met en lumière certains facteurs économiques sous-jacents au débat. Comme le soulignait un travailleur du textile, c'était les hommes et non les femmes qui s'opposaient à la levée des interdictions pour les raisons suivantes:

> Parce qu'ils craignaient de se trouver cantonnés dans les postes de nuit ou de perdre leur emploi. Sans cette restriction du travail de nuit des femmes, l'industrie du textile compterait un bien plus grand nombre de femmes. À

l'heure actuelle, lorsqu'un poste de nuit est vacant, l'employeur n'a d'autre choix que d'embaucher un homme.[117]

xii) La Loi de 1968 au Québec

En 1968, le Québec modifiait sa *Loi sur des établissements commerciaux et industriels* afin que le ministre du Travail puisse, dans certaines circonstances, autoriser des femmes de 18 ans et plus à travailler pendant le quart de nuit dans un établissement industriel.[118]

Lorsqu'une telle autorisation était accordée, la durée du quart ne pouvait dépasser huit heures et il devait commencer entre 23 heures et minuit. La Loi exigeait une pause repas d'au moins trente minutes en plus de deux périodes de dix minutes pouvant être prises avant et après la pause repas. Lorsque les femmes du quart de nuit quittaient aux petites heures du matin, soit sept heures, l'employeur devait à ses frais leur fournir le transport jusqu'à leur lieu de résidence.

En vertu du règlement établi en application de cette loi, au moins une superviseuse, une infirmière ou une préposée aux premiers soins devait être en fonction au cours du quart de nuit lorsque des femmes y travaillaient. Il devait y avoir au moins deux femmes, en plus de la superviseuse, dans chaque salle ou atelier de travail.

Aucun permis spécial autorisant des femmes à travailler pendant le quart de nuit ne pouvait être émis pour une période de plus d'un an et ce permis pouvait être révoqué sans préavis pour violation de toute condition posée au moment de son émission.

xiii) La suppression des interdictions

Au Québec, au début des années soixante-dix, les interdictions contre le travail des femmes durant le quart de nuit ont été supprimées, à l'instar de bien d'autres interdictions provinciales touchant le travail des femmes la nuit. Toutefois, quelques provinces ont alors maintenu les dispositions exigeant de l'employeur qu'il fournisse aux femmes le transport entre certaines heures de la nuit.[119]

Pendant toute la décennie qui a suivi, les syndicats ont continué de demander que soient adoptées des dispositions concernant le travail de nuit. Alors qu'en 1970 le conseil exécutif du CTC enjoignait le gouvernement fédéral de modifier le *Code canadien du travail (Normes)* en y ajoutant une disposition sur le transport des employées après minuit, il demandait à la fin de la même décennie que cette disposition s'applique aux hommes et aux femmes.[120]

En 1985, lorsque l'article sur l'égalité des droits de la *Charte canadienne des droits et libertés* est entré en vigueur, diverses révisions de la législation des provinces ont été entreprises. La Coalition de la charte des droits (Manitoba), qui soutenait que les règlements relatifs au travail de nuit créaient une distinction réservant aux femmes un traitement spécial, a demandé que ce traitement soit élargi pour s'appliquer également aux hommes, à toutes les périodes de travail commençant ou se terminant pendant les heures d'obscurité et à tous les lieux de travail non desservis par les transports en commun.[121]

xiv) Incidence du travail de nuit sur l'emploi des femmes

Un mémoire adressé par un syndicat à la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a fait remarquer la manière dont cette restriction allait à l'encontre de la revendication des femmes pour la parité salariale:

> Nous connaissons un autre cas où les employés des deux sexes exécutaient exactement la même tâche – le bobinage. Dans ce cas, les femmes étaient payées onze pour cent de moins que les hommes. Le contenu de l'emploi était le même, mais les femmes ne pouvaient travailler que sur deux quarts de travail (...) Il semble que le fait que les hommes soient obligés de faire ce travail dans le cadre d'un troisième quart de travail change suffisamment le contenu de l'emploi pour justifier une non-parité salariale aux termes de la loi actuelle.[122]

Des études plus récentes ont démontré l'effet du travail par quart sur la santé et le bien-être des travailleurs, notant une plus grande propension à l'insomnie, aux troubles digestifs, à l'irritabilité, à la dépression, à la toxicomanie et à l'alcoolisme. Tout en reconnaissant que toutes les personnes appelées à travailler par quart de travail connaissent des perturbations au niveau de leur vie sociale, on peut affirmer que les femmes en connaissent généralement davantage. Un syndicat a d'ailleurs fait remarquer:

> "Le double emploi des femmes (le travail à la maison et le travail à l'extérieur) leur laisse encore moins de temps pour se reposer et se détendre. Les familles monoparentales (le parent étant souvent une femme) doivent, d'une façon ou d'une autre, trouver des arrangements convenables pour leurs enfants et sont aussi forcées de sacrifier pour le travail un temps précieux qu'elles pourraient passer avec leurs enfants.[123]

Il est difficile d'évaluer l'incidence des interdictions du travail de nuit des femmes sur la situation de la main-d'œuvre féminine. La Loi visait expressément le travail manuel et ne tenait aucunement compte des principales catégories d'emplois des femmes, à savoir le travail d'infirmière, de serveuse, de domestique ou de téléphoniste pour lesquelles le travail de nuit ou du soir était normal. De plus, il a été indiqué que des exemptions pouvaient être accordées dans le cas des industries œuvrant au niveau des denrées périssables (par exemple le poisson, les fruits et légumes) et les industries connaissant des augmentations saisonnières du travail. Des exemptions étaient accordées dans les secteurs où la main-d'œuvre féminine était jugée essentielle.

NOTES

1 Jane Humphries, "Protective Legislation, the Capitalist State, and Working Class Men: The Case of the 1842 Mines Regulation Act", *Feminist Review*, 7, printemps 1981, p. 1-33.

2 Voir, par ex, *Inspection of Metalliferous Mines Act*, S.B.C. 1897, c.134, ss. 12-14; Coal Mines Regulation Act, S.B.C. 1897, c.138, ss. 3-13; *The Mining Operations Act, 1890*, c.10 S.O. 1890, s.4.

3 Ontario, op. cit. 1890.

4 *Procès-verbaux du Congrès des métiers et du travail du Canada*, 1896.

5 *The Mines Act*, S.O. 1906, c.11, s. 192.

6 Edith Lorentsen et Evelyn Woolner, "Cinquante ans de législation ouvrière", réimprimé de la *Gazette du travail*, septembre 1950, p. 11.

7 Organisation internationale du travail. Convention n° 45 concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, 1935. Voir I.V. Zeytinoglu, "The ILO Standards and Canadian Labour Legislation" (1987) 42 *Relations industrielles*, 292.

8 Elsie Turnbull, "Women at Cominco during the Second World War" dans *Not Just Pin Money*, Barbara Latham et Roberta J. Pazdro éditeurs, Victoria: Camosun College, 1984, p. 429-434.

9 Manitoba, Loi des Mines, *Gazette du travail*, septembre 1942, p. 1110.

10 Les autorisations pour l'emploi des femmes en Ontario devaient se faire par arrêtés en conseil fédéraux individuels et étaient habituellement rapportées dans la *Gazette du travail*. Voir par exemple, "Main-d'oeuvre féminine pour société minière de l'Ontario, *Gazette du travail*, septembre 1942, p. 1108 re C.P. 7032, 13 août 1942; Main-d'oeuvre féminine de la métallurgie, *Gazette du travail*, octobre 1942, p. 1250, C.P. 7032 re C.P. 8603, 23 septembre 1942 pour International Nickel Company à Port Colborne; L'emploi féminin dans l'industrie du minerai de fer, *Gazette du travail*, juillet 1943, p. 947 re C.P. 4891, 17 juin 1943 pour Algoma Ore Properties Limited; Une acierie employera des femmes, *Gazette du travail*, avril 1943, p. 389 re C.P. 1665, 1er mars 1943. On peut trouver de la documentation additionnelle au sujet des femmes dans les mines durant cette période aux Archives nationales du Canada, RG27, vol. 606, dossier 6-24-5, Ministère du Travail. Voir *Loi des mesures de guerre*, S.R.C. 1970, c. W-2.

11 Wallace Clement, *Hardrock Mining: Industrial Relations and Technological Changes at Inco*, Toronto: McClelland and Stewart, 1981, p. 91-92.

12 John Mainwaring, *L'Organisation internationale du travail : un point de vue canadien*. Ottawa : Travail Canada, 1986, chapitre 15.

13 Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, Vol. 3670, dossier 628-45-1, lettre non datée de Alan MacEachen, Ministre du Travail à Paul Martin, Secrétaire d'État aux Affaires extérieures au sujet du cheminement du dossier de ratification de la convention.

14 "Une convention de l'OIT influe sur la législation provinciale," *Gazette du travail*, juin 1967, p. 356.; Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, Vol. 3670, dossier 628-45-1, lettre de E.A. Côté, Sous-ministre des Affaires Indiennes et des Ressources naturelles à G.V. Haythorne, Sous-ministre du Travail, 28 septembre 1965.

15 Supra., note 12, p. 161.

16 Supra., note 13, lettre de E. A. Côté à G.V.Haythorne.

[17] Ibid.

[18] "Women to Go Underground" *Montreal Gazette*, fév. 17, 1967; "Fair Sex Won't Go Underground", *Victoria Times*, 8 mars 1967.

[19] *Mines Regulation Act*, S.B.C. 1967, c. 22 s. 17(3).

[20] "Women to Go Underground", *Montreal Gazette*, supra, note 18.

[21] Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, Vol. 3670, dossier 628-45-1, note de service urgente de H.T. Pammett, adjoint exécutif au directeur, Direction des Affaires internationales à G.V. Haythorne, Sous-ministre du Travail, 17 février 1967.

[22] "Une convention de l'OIT influe sur la législation provinciale," *Gazette du travail*, juin 1967, p. 356.; "Women Workers Barred from Pits, International Labor Code Halts B.C. Gov't Plans", *Vancouver Sun*,8 mars 1967.

[23] *An Act to Amend the Mines Regulation Act*, S.B.C. 1973, c. 131, et *An Act to Amend the Coal Mines Regulation Act*, S.B.C. 1973, c. 100. Les deux lois ont été abrogées et remplacées par la Mines Act, S.B.C. 1980, c. 28.

[24] "Mines Turning to Women to Solve Labor Shortages", *Toronto Globe and Mail*,23 janv. 1974.

[25] Canada. Bureau de la main-d'œuvre féminine. *La législation touchant la femme en emploi*. Ottawa: Travail Canada, 1975.

[26] Association minière du Canada. *Labour Turnover and Shortages in the Mining Industry: Principal Statistics of the Problem*. Ottawa: 1974.

[27] "Des femmes dans les mines." *Gazette du travail*, mai 1974, p. 230.

[28] Canada. Énergie, Mines et Ressources. "Les mines et la main-d'oeuvre: le prochain quart de siècle." *Série de la politique minérale*, MR147F, 1976, p. 7.

[29] Ibid., p. 2.

[30] "Women Work the Mine", *Montreal Star*, 19 mars 1974.

[31] "Women Apply to Mine", *Winnipeg Free Press*, 21 décembre 1973.

[32] Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, Vol. 3670, dossier 628-45-1, rapport intitulé *Concerning Quebec Compliance to Convention 45 Respecting the Employment of Women on Underground Work 1935*, avec lettre datée du 10 décembre 1975.

[33] Supra., note 32.

[34] Canada. Énergie, Mines et Ressources. "Les mines et la main-d'oeuvre: le prochain quart de siècle." *Série de la politique minérale*, MR147F, 1976, p. 4.

[35] "Ontario is Urged to Let Women Work in Mines", *Toronto Star*, 27 mai 1975.

[36] Pamela Bottomley, "Women's Work Now Includes the Diamond Drilling Field", *Western Miner*, juin 1977, p. 32.

[37] Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, Vol. 4182, dossier 728-2-4, Rapport pour la période du 1er juillet 1972 au 30 juin 1974 concernant les mesures preses pour mettre en oeuvre les dispositions de la convention sur le travail sous terre pour les femmes, 1935. La ratification de cette convention a été enregistrée la 16 septembre 1966.

[38] Ibid.

[39] Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, Vol. 3670, dossier 628-45-1, note de service de J. Frendo à John Mainwaring au sujet de la convention n° 45 sur le travail sous terre des femmes, 1935. La ratification de cette convention a été dénoncée le 1er mars 1978.

[40] Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, Vol. 3670, dossier 628-45-1, lettre de John Munro, Ministre du Travail aux ministres provinciaux du Travail, 20 mars 1978.

[41] Secrétariat d'État. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes: rapport du Canada*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1983, p. ix. Voir aussi Secrétariat d'État. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes: deuxième rapport du Canada*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1988.

[42] Statistique Canada. *Population : population active : tendances historiques des professions, n° cat. 92-920, vol. 1, Série nationale*, Tableau 1, p. 1-9, 1-25, 1-43; Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983*, n° cat. 71-529, Tableau 20, pp. 222-224; Statistique Canada. *La population active*, décembre 1985, n° cat. 71-001, Tableau 75, p. 111.

[43] Supra, note 11, p. 257 et p. 110.

[44] Supra, note 34, p. 7.

[45] Nancy Miller-Chenier, *Fécondité humaine et milieu de travail à vos risques et périls*. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982, p. 42.

[46] *Supra*, note 11, p. 92

[47] Jennifer Penney, *Hard Earned Wages: Women Fighting for Better Work*, Toronto: The Women's Press, 1983, p. 174.

[48] *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*, S.C. 1946, c. 37; maintenant R.S.C. 1970, c. A-19; *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique*, SOR/47-327.

[49] Archives nationales du Canada, RG 60, Commission de contrôle de l'énergie atomique, Vol 1. dossier 1-3-2, pt. 3, Ébauche du procès-vrbal des réunions, Note de service sur les Règlements sur l'hygiène et la sécurité, 10 avril 1957.

[50] *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique*, SOR/60-119.

[51] Organisation internationale du travail, Convention n° 115 concernant la protection contre les rayonnements et Recommandation n° 114 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes.

[52] E.G. Letourneau, J. Muller, and D.K. Myers, "The Female Atomic Radiation Worker", document présent à la Canadian Radiation Protection Association, Toronto, 3 mai 1983, p. 1-3.

[53] Commission internationale de protection contre les radiations. Recommandations (adoptées le 17 septembre 1965), Oxford: Pergamon Press, 1966. ICRP Publication 9, par. 62-65.

[54] Supra, note 52, p. 4.

[55] Marianne Langton, "Is Your Job Hazardous to Your Health?", dans *Still Ain't Satisfied! Canadian Feminism Today*, Toronto: The Women's Press, 1982, p. 186.

[56] Margaret Munro, "Atomic Watchdog Ends Rule Barring Woman Workers", *Montreal Gazette*, février 1, 1985, p. 8.

[57] Commission de contrôle de l'énergie atomique. *Document de consultation C-47 Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique: modifications portant sur la limitation de l'exposition aux rayonnements ionisants*, 14 novembre 1983; Commission de contrôle de l'énergie atomique. *Document de consultation C-78 limitation de l'exposition aux rayonnements ionisants – notes*

explicatives concernant un projet de modification du Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique, 14 novembre 1983.

58 Congrès du Travail du Canada. *Mémoire du Congrès du Travail du Canada à la Commission de contrôle de l'énergie atomique relativement au projet de révision des règlements rattachés à la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*. Janvier 1984.

59 Ibid., p. 24.

60 Lettre de W.C. Reid, Secrétaire-trésorier national, Syndicat national de la Fonction publique provinciale à John Jennekens, président, Commission de contrôle de l'énergie atomique, 31 janvier 1984.

61 Métallurgistes unis d'Amérique, AFL-CIO-CLC, *Comments on Consultative Document C-78*, 14 mars 1984.

62 Ibid.

63 Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie. *Consultative Document C-78, Limitation of Exposure to Ionizing Radiation : a Response.*

64 Ibid.

65 Syndicat canadien de la Fonction publique. Local 1000, Ontario Hydro Employees' Union, *Brief to Atomic Energy Control Board, Limitation of Exposure to Ionizing Radiation* (Mémoire adressé à la Commission de contrôle de l'énergie atomique au sujet des limites d'exposition aux radiations ionisantes).

66 Supra, note 55, p. 184.

67 Lettre de Norman Aspin, président de l'Association nucléaire à J.H. Jennekens, président de la Commission de contrôle de l'énergie atomique et aux membres de la Commission (26 avril 1984). L'expression ALARA est l'acronyne de "As Low As Reasonably Achievable" (Aussi bas que raisonnablement possible).

68 Commentaires soumis par le Radiation Safety Committee de l'hôpital Royal Victoria de Montréal, Québec, février 1984, au sujet des modifications proposées au Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique.

69 Ontario Hydro, *Corporate Response to AECB Consultative Documents* (Réponse de la Societé Hydro-Ontario aux documents de consultation de la CCEA), Toronto: 19 mars 1984.

70 Women in Science & Engineering, *Response to the Atomic Energy Control Board Consultative Documents*, mars 1984, section 2.2.

71 Task Force on Radiation Exposure and the Atomic Radiation Worker (Groupe de travail sur l'exposition aux rayonnements et la travailleuse sous rayonnements), *Réponse aux documents de consultation de la CCEA.*

72 *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique*, SOR/85-335.

73 Statistique Canada. *Population active : tendances historiques des professions, Canada, provinces.* (Catalogue n^{0} 92-920, vol. 1, Série nationale).

74 Wallace Immen, "Nuclear Jobs, Risks Open to Women: Atomic Energy Board Proposes to Raise Maximums for Women Workers", *The Globe and Mail*, 23 septembre 1982.

75 Supra, note 55, pp. 184 et 186.

76 Jennifer Jackson, "AECL Accepts Plan to Promote Women into Better Jobs", *The Citizen*, 23 octobre 1985, p. A3.

[77] *The Factories Act*, S.O. 1884, c. 39.

[78] Eugene Forsey, "A Note on the Dominion Factory Bills of the Eighteen-Eighties", *Canadian Journal of Economics and Political Science*, 13, 1947, p. 582.

[79] Linda S. Bohnen, "Women Workers in Ontario: A Socio-Legal History", *University of Toronto Faculty of Law Review*, 31, 1973, pp. 45-46.

[80] *Loi des fabriques du Québec*, S.Q. 1885, c. 32.

[81] *The Ontario Shops' Regulation Act*, S.O. 1888, c. 33, s.3(3).

[82] *An Act Respecting Shops and Places Other than Factories*, S.O. 1897, c. 51, s. 7.

[83] Commission royale sur les relations du capital et du travail an Canada. *Rapport*. Ottawa: 1889; et Jean Thomas Scott, "The Conditions of Female Labour in Ontario", *University of Toronto Studies in Political Science*, W.J. Ashley, éditeur, 1889, séries III.

[84] "Association internationale pour la législation ouvrière," *Gazette du travail*, octobre 1901, p. 216.

[85] Association internationale pour la protection légale des travailleurs. *Memorial Explanatory of the Reasons for an International Prohibition of Night Work for Women, Basle*: 1904. Aussi "Travail de nuit pour les femmes, *Gazette du travail*, juin 1904, p. 1312-1314.

[86] *The New Brunswick Factories Act, 1905*, S.N.B. 1905, c. 7; *The Factories Act*, S.S. 1909, c. 10; *Factories Act, 1908*, S.B.C. 1908, c. 15; *Night Employment of Young Persons Act*, S.B.C. 1921, c. 47; *The Factories Act*, S.A. 1917, c. 20.

[87] John Mainwaring, *L'Organisation internationale du travail : un point de vue canadien*. Ottawa : Travail Canada, 1986, p. 11.

[88] Organisation internationale du travail. Convention n^{0} 4 concernant le travail de nuit des femmes, article 3, adoptée le 19 octobre 1919.

[89] Ceta Ramkhalawansingh, "Women during the Great War", in *Women at Work: Ontario, 1850-1930*, Janice Acton, Penny Goldsmith, et Bonnie Shepard, Toronto: Womens' Educational Press, 1974, p. 279-283; et les rapports du Ontario Bureau of Labour pour cette période.

[90] Rapport d'un article du *Toronto Daily Star*, 27 juillet 1917 dans *Débats de la Chambre des Communes*, 2 août 1917, "Ouvrières en munition à Toronto", p. 4199.

[91] Supra, note 87, p. 57.

[92] Veronica Strong Boag, "The Girl of the New Day: Canadian Working Women in the 1920s", *Labour*, 4, 1979, p. 139-140.

[93] Archives nationales du Canada, RG27, Vol. 3172, dossier 626-48-7, pt. 1, Ministère du Travail, Report of the International Labour Office, 66^{e} session, Genève, 6 juin 1933.

[94] Archives nationales du Canada, RG27 Vol. 249, dossier 619, Révision de la convention concernant le travail de nuit des femmes, lettre du 29 juillet 1933.

[95] Ibid, 27 novembre 1930.

[96] Organisation internationale du travail. Convention n^{0} 41 concernant le travail de nuit des femmes, (revisée en 1934).

[97] Alfred Charpentier, Women's Work: *Note de service adressée au ministre du travail* (de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada) 11 mai 1942.

[98] "Récente réglementation en vertu de la législation ouvrière provinciale." *Gazette du travail*, octobre 1941, p. 1353.

[99] Supra, note 97, p. 4.

[100] Organisation internationale du travail. Convention n° 89 concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, (revisée en 1948).

[101] Bureau de la main-d'œuvre féminine. *La Femme canadienne au travail*. Ottawa: Ministère du Travail du Canada, 1957.

[102] "Restrictions législatives au travail de nuit des femmes." *Bulletin du Bureau de la main-d'oeuvre féminine*, mars 1963.

[103] Ibid, p. 4.

[104] Archives nationales du Canada, Ministère du Travail, RG 27, vol. 3172, dossier 626-48-7, Pt. 1, Conférences de l'IOT – 48e conférence annuelle – Genève – 1964 – Women Workers in a Changing World, 25 septembre 1963.

[105] Ibid.

[106] *Gazette du Travail*, 1966, p. 377.

[107] *Loi des établissements industriels et commerciaux*, S.R.Q. 1964, c. 150.

[108] Archives nationales du Canada, RG27, Vol. 3674, dossier 629-1-10, Ministère du Travail, Panel d'experts conseils sur les problèmes des travailleuses.

[109] Renée Geoffroy et Paule Sainte-Marie, *Attitude of Union Workers to Women in Industry*, Ottawa: Information Canada, 1971, p. 43.

[110] Ibid., p. 35.

[111] "41e Congrès de la CSN.". *Gazette du travail*, janvier 1965, p. 31-37.

[112] "Les travailleuses et la CSN." *Gazette du travail*, décembre 1964, pp. 1168, 1198.

[113] Guildo Rousseau et Yvette Rousseau, *L'ouvrière refuse le travail de nuit*, Éditions Paulines, sans date.

[114] Ordre des Dames Hélène-de-Champlain Inc., St. Mark's Women Association, St. Mark's Anglican Church, Fédération des services sociaux à la famille du Québec, Confédération des syndicats nationaux.

[115] Congrès du Travail du Canada, *Submission to the Royal Commission on the Status of Women*, Ottawa: octobre 1968, p. 26.

[116] Ibid.

[117] Supra, note 109, p. 44.

[118] Loi modifiant la *Loi des établissements industriels et commerciaux*, S.Q. 1968, c. 46.

[119] Bureau de la main-d'œuvre féminine. *La législation touchant la femme en emploi*. Ottawa: Travail Canada, 1975,

[120] Congrès du Travail du Canada, *CLC Policies – Women Workers*, 1986.

[121] The Charter of Rights Coalition (Manitoba), *Charter Compliance, Selected Provincial Statutes*, juillet 1985.

[122] Travailleurs unis de l'électricité, de laradio et de la machinerie du Canada. *Mémoire n° 99*.

[123] Jane Stinson et Geff Bickerton. "Le travail par équipe exige une meilleure rémunération." *Événement*, vol. 4, n° 4, décembre 1981, p. 71.

4. MESURES SPÉCIALES DE PROTECTION EN VIGUEUR AU CANADA

Dans cette section, nous passerons en revue les dispositions de protection existantes, relevant toute exception ou exemption accordée. Nous aborderons également les changements apportés aux règlements en spécifiant si ceux-ci ont été révoqués, modifiés, complétés, renforcés ou élargis pour s'appliquer également aux hommes.

I. Dispositions interdisant ou limitant l'emploi des femmes dans certains emplois

Au cours du siècle dernier, les travailleuses canadiennes ont été confrontées à un certain nombre d'interdictions limitant leur accès à certains secteurs d'emploi. Les domaines énumérés ci-après ont notamment fait et font encore l'objet d'une réglementation gouvernementale: le travail dans les mines et les carrières, le travail entraînant l'exposition à des substances dangereuses telles que le plomb, le benzène et les rayonnements, et le travail exigeant le transport manuel de charges. Les dispositions plus générales interdisant aux femmes et aux jeunes filles de faire des travaux considérés insalubres, ardus ou dangereux, n'existent plus aujourd'hui.

i) Les travaux souterrains dans les mines et les carrières*

À l'heure actuelle, il est possible pour les femmes de travailler sous terre dans n'importe quelle mine n'importe où au Canada. En 1979, l'administration fédérale a été la dernière à permettre aux femmes de travailler dans une mine souterraine. Le Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon (Société de développement du Cap Breton) promulgué en application du Code canadien du travail a été modifié et la disposition qui limitait l'emploi des femmes a été révoquée. Le libellé précédent adhérait étroitement au libellé de la convention de l'OIT, y interdisant le recrutement de femmes, à l'exception de la femme qui :

> a) détient un poste de direction dans la mine et qui n'exécute aucun travail manuel; b) est à l'emploi des services de santé et de bien-être; c) doit effectuer, dans le cours de ses études, un stage dans des parties souterraines d'une mine; ou d) est obligée à l'occasion d'aller dans les parties souterraines d'une mine pour y exécuter un travail non manuel.[1]

Ce changement dans la législation fédérale suivant de près la dénonciation par le Canada de la convention n° 45 (concernant l'embauche de femmes pour travailler dans les parties souterraines des mines de toutes sortes). En effet, en mai 1978, le Canada a dénoncé la convention qu'il avait ratifiée en 1966. La question de la dénonciation avait été soulevée au milieu des années soixante-dix parce que des preuves de plus en plus nombreuses confirmaient le fait que les femmes étaient employées dans les travaux

---

* La troisième partie du présent rapport expose de façon plus détaillée le processus de changement des restrictions touchant le travail des femmes dans les mines.

miniers de surface et que la plupart des provinces avaient abrogé les interdictions légales relatives aux travaux souterrains ou se préparaient à le faire. Au milieu de 1975, les restrictions relatives à l'emploi des femmes dans les mines de l'Alberta, de la Colombie-Britannique, du Manitoba, de Terre-Neuve et du Territoire du Yukon avaient été révoquées et les autres provinces et territoires se préparaient à faire de même.[2]

À ce moment-là, nombre des arguments en faveur de la suppression des interdictions relatives aux femmes venaient des employeurs de l'industrie minière. Les pénuries de main-d'œuvre attribuables au fort roulement des travailleurs des mines constituaient un important problème à une période où de nouvelles mines de métaux communs s'ouvraient dans plusieurs régions du pays.[3] De nombreux employeurs considéraient l'emploi des femmes comme un moyen de maintenir la stabilité de la main-d'œuvre face à la concurrence acharnée que leur livraient d'autres secteurs offrant des salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail.

Selon certains rapports, les hommes étaient assez ambivalents face à cette mesure permettant aux femmes de travailler dans les mines. Bien qu'une résolution adoptée au congrès de 1975 de la Fédération du travail du Manitoba réclamait l'élimination des lois ou des conditions empêchant les femmes de travailler sous terre, certains participants n'étaient pas d'accord. Quelques-uns d'entre eux ont invoqué à l'appui de leurs dissidence les superstitions voulant que les femmes qui travaillent dans les mines amènent la malchance et d'autres ont rappelé le combat mené pour empêcher les femmes de faire un travail aussi dangereux et insalubre. L'un d'eux a dit: "Le jour où il me faudra aller enquêter sur la mort d'une jeune mère de deux enfants, possiblement enceinte, je plaquerait tout".[4]

En 1966, afin de ratifier la convention, toutes les administrations publiques s'étaient assurées que leur législation contenait les interdictions nécessaires concernant l'emploi des femmes. Aux fins de la ratification, il fallait ajouter des interdictions dans les *Mining Safety Ordinances* du Territoire du Yukon et retarder les modifications des *Mining Safety Ordinances* des Territoires du Nord-Ouest. Certains fonctionnaires responsables de la législation territoriale considéraient inutile l'interdiction de recruter de la main-d'œuvre féminine qui constituait, à leur avis, un acte discriminatoire évident en matière d'emploi, tandis que d'autres pensaient que les femmes ne devraient pas être appelées à faire des travaux souterrains dans les mines.[5]

Au moment de la ratification, le libellé des dispositions variait considérablement d'une administration publique à l'autre, quoique toujours conforme à l'esprit de la convention n° 45. La législation des deux territoires et celle du gouvernement fédéral adhéraient très étroitement au libellé de la convention; le Québec interdisait l'emploi des femmes et des jeunes filles dans la mine souterraine, à l'exception des ingénieures et des géologues. Quant aux autres provinces, elles interdisaient le travail des femmes sous terre, mais elles leur permettaient de remplir certaines fonctions domestiques, administratives ou techniques dans les mines ou leurs installations. C'est ainsi qu'en Alberta les femmes pouvaient effectuer des "tâches administratives ou domestiques dans un hôtel, une pension ou une résidence exploitée en rapport avec la mine, tandis que les femmes de la Nouvelle-Écosse pouvaient exécuter un éventail de tâches en surface exigeant l'exercice d'aptitudes ou d'habiletés féminines normales, mais non un effort physique important.[6]

ii) **Le travail entraînant l'exposition à des substances telles que le plomb, le mercure et le benzène**

Le Canada n'a pas ratifié la convention n° 13 (concernant l'utilisation de céruse) ni la convention n° 136 (concernant la protection contre les dangers provenant du benzène), mais plusieurs provinces et territoires ont adopté des règlements sur les substances dangereuses qui exigent, ou que l'on pourrait interpréter comme exigeant, un traitement différent pour la main-d'œuvre féminine et en particulier pour les femmes enceintes et les femmes en état de procréer.

Établi en application du *Code canadien du travail*, le *Règlement du Canada sur les substances dangereuses* n'interdit pas expressément aux femmes de travailler à des procédés utilisant le plomb, le mercure ou le benzène. Toutefois, dans la partie portant sur les examens médicaux, il établit que si un employeur juge que la santé d'une femme peut être compromise, il peut lui interdire d'effectuer ce travail tant qu'un médecin ne l'aura pas déclarée apte à effectuer son travail.[7]

En Ontario, en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, il existe un règlement relatif au plomb et au mercure qui tente de protéger les femmes en état de procréer.[8] À titre d'exemple, l'article 4 (1) du *Code for Medical Surveillance*, qui traite de mesures relatives aux niveaux de plomb dans le sang, précise qu'afin de protéger un fœtus en développement, une femme en état de procréer doit être protégée de tout danger d'exposition au plomb lorsque la concentration de plomb dans le sang dépasse 0,40 mg/l. De plus, l'article 5 relatif à l'éducation en matière d'hygiène dit que les travailleuses devraient être encouragées à informer dès que possible leur employeur et le médecin qui les examine de leur état de grossesse. Lorsqu'un médecin est prévenu qu'une travailleuse est enceinte, il doit indiquer à cette travailleuse et à son employeur s'il y a lieu de protéger ladite travailleuse de toute exposition supplémentaire au plomb.

Ainsi, en vertu de ce Code, une distinction est faite entre les travailleuses en état de procréer et les autres travailleuses. En ce qui concerne la question des concentrations sanguines, les femmes fécondes ne doivent pas être exposées au plomb lorsque la concentration de plomb dans leur sang s'élève à 0,70 mg/l. De plus, en vertu de la section relative à l'éducation en matière d'hygiène, il semble qu'un médecin puisse ordonner qu'une femme enceinte soit protégée de tout danger d'exposition au plomb.

En vertu du règlement sur le mercure, l'article 5 concernant l'éducation en matière d'hygiène du *Code for Medical Surveillance* indique que l'exposition des femmes en état de procréer devrait être maintenue à un niveau minimal. Une révision de ces règlements, qui a permis d'évaluer leur conformité aux dispositions sur l'égalité de la *Charte des droits et libertés*, a mis en lumière le fait que même si les femmes en état de procréer ne sont pas retirées de leur lieu de travail lorsque la concentration de mercure dans l'urine est inférieure à celle qui est spécifiée pour les autres travailleurs et travailleuses, cette déclaration incite les médecins à leur réserver un traitement différent des autres travailleuses.[9]

Au Québec, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* donne à tous les travailleurs et travailleuses le droit de refuser un travail dangereux et comprend également une disposition spéciale à l'intention des femmes enceintes et des femmes qui allaitent leur enfant.[10] Sur présentation d'un certificat médical confirmant que leurs conditions de travail peuvent être nocives pour leur santé et celle de leur enfant à naître, les

travailleuses enceintes peuvent demander d'être mutées à un poste qui ne les expose pas à de tels dangers. La travailleuse a le droit d'arrêter de travailler jusqu'à ce qu'elle soit affectée à un autre emploi ou jusqu'à la naissance de son enfant, selon la première éventualité. La loi lui assure certaines garanties de salaire et d'avantages sociaux, ainsi que le droit d'être réaffectée au poste qu'elle occupait avant sa mutation ou son arrêt de travail. Les femmes qui allaitent au sein leur enfant bénéficient des mêmes droits.

L'Ontario et le Québec ont deux caractéristiques communes: ce sont les deux provinces les plus peuplées et les plus industrialisées du pays. Leur législation actuelle sur la santé et la sécurité au travail (bien qu'elle assure des droits importants à tous les travailleurs et travailleuses) diffère tant au niveau de l'histoire de son développement qu'au niveau de son application aux femmes. Bien que la position politique des gouvernements ait en partie joué un rôle à cet égard, les syndicats semblent avoir été l'influence dominante sur les différentes mesures législatives.

En 1972, les trois principales centrales syndicales du Québec, regroupées sous le nom de Front Commun, ont négocié ensemble sur des questions jugées cruciales par leurs membres du secteur public. Parmi les 200 000 travailleurs, plus des deux-tiers étaient des femmes et les questions touchant les responsabilités des femmes par rapport à leur capacité de procréation sont rapidement devenues prioritaires. En 1979, les travailleurs et travailleuses s'unissaient pour demander des congés de maternité, un congé parental et la sécurité de l'emploi pendant la grossesse. Lors de ces négociations, le gouvernement provincial, qui s'était publiquement engagé à améliorer la situation des femmes en matière d'égalité, se devait de faire preuve de logique. En octobre 1979, le Front Commun avait obtenu vingt semaines de congé de maternité avec rémunération et de nombreux autres avantages, dont le droit à l'information sur les dangers auxquels est exposée une femme enceinte, le droit de se faire muter à un autre poste et le droit de toucher son salaire si elle doit quitter son travail.[11]

Pendant ces négociations, le gouvernement a compris qu'il se trouvait dans une situation difficile puisque ses propres employées avaient droit à des avantages sociaux supérieurs à ceux des travailleurs et travailleuses des autres secteurs. À la fin de 1979, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* est devenue au Canada la première loi à reconnaître à la femme enceinte le droit d'être affectée à d'autres fonctions lorsque ses conditions de travail présentent un danger physique pour le fœtus ou pour elle-même, à cause de sa grossesse. Elle a aussi la première loi à garantir le revenu lorsqu'une mutation à un autre poste s'avère impossible. Bien qu'il a fallu attendre plusieurs années avant que le règlement sur la réaffectation soit mis en place, ces dispositions progressistes pour les femmes ont été maintenues.[12]

On a laissé entendre que la loi ontarienne en matière de santé et de sécurité du travail témoigne des préoccupations croissantes du gouvernement au sujet des causes de maladie et de la reconnaissance du rapport qui existe entre la santé et la productivité, mais plus particulièrement de preuves de plus en plus nombreuses des coûts élevés rattachés aux maladies et aux accidents du travail.[13] La mise sur pied, en 1974, de la *Royal Commission on the Health and Safety of Workers in Mines* et les recommandations qui se sont ensuivies en 1976 ont servi de fondement à la législation provinciale. Jusqu'au milieu des années soixante-dix, les dangers présents en milieu de travail ne constituaient pas une priorité importante pour les dirigeants de la Fédération des

travailleurs de l'Ontario, mais la version définitive de la Loi témoignait des préoccupations de plus en plus fortes et structurées du mouvement syndical.

Toutefois, le règlement pris en application de la Loi reflétait davantage la position du patronat que celle des syndicats. Bien que des normes d'exposition précises aient été fixées pour remplacer les grandes lignes souples demandées par les entreprises, les niveaux d'exposition étaient bien supérieurs à ceux que proposaient les syndicats et ils ouvraient la porte à la discrimination contre les femmes. Le projet de règlement d'août 1980 sur le plomb et le mercure ne faisait pas de distinction entre les hommes et les femmes mais, en mai 1981, il prenait l'orientation d'un traitement spécial pour les femmes en état de procréer sans prévoir de mesures de protection précises comme la réaffectation ou la sécurité du revenu.[14]

En novembre 1979, la Fédération des travailleurs de l'Ontario a attiré l'attention sur des données selon lesquelles l'exposition à de faibles niveaux de plomb pouvait être aussi préjudiciable pour le fœtus en développement que pour les spermatozoïdes et elle soulignait qu'il était inacceptable d'exclure les travailleurs considérés comme vulnérables en indiquant que "les efforts devraient plutôt porter sur le lieu de travail".[15] Un mois plus tard, le Bureau d'arbitrage de l'Ontario a rendu une décision contre certaines femmes qui s'étaient plaintes de discrimination lorsqu'elles avaient reçu l'ordre de produire une preuve de stérilité ou de consentir à être transférées d'une division d'accumulateurs d'une usine de la *General Motors* à Oshawa.[16] Les Métallos Unis d'Amérique ont soutenu que, étant donné que le plomb diminue la fertilité masculine, la politique de la société était discriminatoire contre les hommes puisqu'elle les laissait s'exposer à de tels risques professionnels. L'arbitre permettait ainsi aux hommes de l'Ontario de refuser un travail dangereux nécessitant l'exposition au plomb.

Le gouvernement de l'Ontario a été blâmé pour avoir tardé à se préoccuper des dangers pour le fœtus et pour avoir ainsi évité une discussion complète et utile des questions de fond, à savoir l'égalité des chances pour les femmes en matière d'emploi et des solutions de rechange stratégiques visant à protéger l'égalité en matière d'emploi et la santé du fœtus.[17] Tout en affirmant que les données scientifiques dictaient les normes, le gouvernement n'a pas tenté de déterminer s'il était économiquement faisable de protéger l'entité vulnérable en fixant un niveau d'exposition moindre pour tous les travailleurs et travailleuses.[18] En fait, le ministre du Travail, qui était responsable de la loi, a affirmé que le retrait des femmes dans le but de leur éviter une exposition à des substances tératogènes (agents qui peuvent provoquer des malformations congénitales) était une mesure compatible avec les précédents règlements sur les droits de la personne selon lesquels la santé d'un fœtus constitue une raison raisonnable et véritable pour que l'employeur limite les chances d'emplois des femmes en état de procréer".[19]

Dans tout le pays, il appert de plus en plus que des entreprises excluent les femmes de certains emplois susceptibles d'entraîner une exposition à des substances dangereuses. En plus d'être visées par des restrictions au niveau de l'emploi dans certaines usines de stockage dans les batteries, les travailleuses étaient exclues de certaines parties des fonderies, des usines de chlorure de vinyle et de raffineries d'argent et de nickel.[20] Ces industries n'avaient jamais vraiment embauché des travailleuses et, en conséquence, les exclusions signalées n'ont touché que de petits groupes de femmes. Toutefois, ces politiques sont perçues comme limitant la gamme d'emplois auxquels les femmes pourraient avoir accès.

Dans un cas soumis à la Commission canadienne des droits de la personne, les plaignantes alléguaient que la politique de la *Hudson Bay Mining and Smelting Company* qui interdisait l'emploi de femmes en âge de procréer dans les parties de sa fonderie où l'exposition au plomb était élevée, limitait leurs possibilités d'emploi et de promotion. Le tribunal de la Commission a ordonné à la Société d'établir un programme de contrôle de l'exposition au plomb afin de protéger la santé de tous les employés, hommes et femmes. Les employées fécondes ont été encouragées à informer immédiatement le médecin de la société qui les emploie de leur état de grossesse ou de leur intention d'avoir des enfants; la Société pourra ainsi leur trouver un autre travail où l'exposition est moins élevée afin de leur assurer une protection supplémentaire pendant la période de conception et de grossesse.[21]

Plus récemment, la politique de la société *Inco Metals* qui interdisait aux femmes en état de procréer de travailler dans certaines parties considérées dangereuses de sa raffinerie de nickel, de Cooper Cliffs, en Ontario, en raison de fuites possibles du gaz carbonyle, a été jugée discriminatoire sur le plan sexuel.[22] M. Peter Cumming, qui constitue à lui seul la commission d'enquête de la Commission des droits de la personne de l'Ontario, a déclaré dans un jugement détaillé que le danger pour le fœtus était minime. En outre, la politique de l'employeur lui apparaissait discriminatoire parce que les preuves soumises ne démontraient pas que le fœtus était suffisamment exposé à un danger pour justifier l'abandon du droit de la femme à l'avancement professionnel. Selon M. Cumming, l'employeur peut prendre des mesures pour protéger un fœtus, mais cette politique n'est permise que lorsque le risque constitue une possibilité réelle. Toutefois, aucune indemnisation n'a été accordée à l'employée puisque l'employeur avait agi de bonne foi et que sa politique reposait sur des données médicales existantes.

Un commentateur a fait preuve d'une certaine sagacité dans sa critique de la politique d'*Inco* en écrivant avant même que la décision ne soit rendue:

> Bien que fondée (la politique) sur l'hypothèse (non prouvée) que l'exposition à l'agent pose un danger aux femmes enceintes seulement, elle a pour effet d'exclure même les femmes qui n'ont pas l'intention d'avoir d'enfants. De plus, elle ne traite pas du mal pouvant être causé au système reproducteur des hommes (...) et (...) refuse aux femmes l'égalité des chances d'emploi même lorsqu'il existe peu de probabilités d'exposition au début de la grossesse.[23]

iii) Le travail entraînant l'exposition aux rayonnements*

Au niveau fédéral, la législation en vigueur relativement au travail entraînant une exposition aux rayonnements est la *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*, le *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique* et la *Loi sur les dispositifs émettant des radiations*. Le Règlement a été modifié en 1985 après que plusieurs femmes aient contesté la décision des employeurs de l'industrie nucléaire canadienne de refuser

---

* La section 3 du présent document donne une description plus détaillée du processus et des positions des différents groupes à l'égard des changements sur les règlements régissant l'exposition aux rayonnements.

d'embaucher des femmes en état de procréer.[24] Les organismes syndicaux, patronaux et les regroupements de femmes se sont prononcés sur les changements proposés par la Commission de contrôle de l'énergie atomique.

La modification de 1985 abrogeait la catégorie spéciale des "femmes affectées à des travaux sous rayonnements et en état de procréer" pour établir que les travailleuses sous rayonnements devaient être assujetties aux mêmes limites d'exposition que leurs collègues masculins, sauf pendant leur grossesse. Les femmes sont maintenant obligées en vertu du Règlement de prévenir leur employeur dès qu'elles se savent enceintes. L'employeur doit signaler immédiatement la grossesse de la travailleuse à tout détenteur de permis qui emploie cette dernière et la dose reçue à l'abdomen par une travailleuse sous rayonnements enceinte ne doit "pas dépasser 1 rem accumulé à raison de 0,06 rem toutes les deux semaines".

Les règlements de l'Alberta, du Manitoba de l'Ontario, de la Saskatchewan et du Yukon concernant les dispositifs émetteurs de radiations ont été modifiés en conséquence. À Terre-Neuve, en vertu de la *Radiation Health and Safety Act*, le règlement en vigueur prévoit que les procédures d'utilisation de l'équipement médical émettant des rayonnements doivent garantir une protection apropriée des gonades ainsi que toute autre mesure de protection pour les femmes en état de procréer. De plus, toutes les travailleuses enceintes, y compris les techniciennes en stage de formation et les étudiantes, ne doivent pas recevoir au niveau de l'abdomen une dose de rayonnements ionisants dépassant les 500 millirems pendant toute le durée de leur grossesse, dans le cadre de leur travail.[25]

iv) Le transport manuel de charges et charges maximales

Toutes les juridictions ont le pouvoir de légiférer en matière de transport manuel de charges et de charges maximales admissibles. Toutefois, plusieurs provinces et territoires n'ont jamais adopté de dispositions précises, tandis que d'autres les ont abrogées au cours de la précédente décennie. En Colombie-Britannique, par exemple, le règlement sur les usines interdisait aux employeurs de demander aux femmes de soulever des charges de plus de trente-cinq livres dans le cadre de leur travail habituel. En outre, l'employeur devait interdire aux femmes d'exécuter tout travail où il fallait soulever des charges au-dessus de la tête pour les empiler. Ce règlement a été abrogé en novembre 1973.[26]

Le règlement E110-R1 de la *Loi sur les normes d'emploi* du Manitoba prévoit qu'aucun employeur ne doit demander à un enfant, à un adolescent ou à une femme travaillant pour lui de soulever des articles dont le poids exige un effort excessif, ni lui permettre de le faire.[27] Ce règlement a été abrogé et remplacé par les règlements 187/89R et 189/187R. Dans le cadre d'une vérification du règlement effectuée en 1985, la Coalition de la Charte des droits du Manitoba a fait valoir qu'en laissant supposer que les travailleuses ont davantage besoin de protection que les travailleurs, la disposition en question peut donner lieu à une discrimination systémique :

> Il n'existe aucune raison de différencier les femmes et les enfants dans ce règlement, tout comme il n'est pas raisonnable de la part d'un employeur de demander à un travailleur de soulever des articles d'un poids tel qu'un effort excessif lui est imposé. Des études ont prouvé que l'on ne devrait pas utiliser

des différences moyennes pour justifier le confinement des femmes à des ghettos professionnels.[28]

D'autres administrations ont plutôt adopté des dispositions générales en vertu desquelles les travailleurs et travailleuses appelés à manipuler du matériel lourd doivent recevoir une formation sur les techniques à suivre pour soulever des charges et les transporter; quelques administrations prévoient qu'il faut tenir compte de la condition physique, du sexe et de l'âge de l'employé(e) sans fixer de normes différentes pour les travailleurs et les travailleuses. Ainsi, il est dit dans la législation fédérale que tout employeur doit veiller à ce que l'employé(e) appelé(e) à soulever ou à transporter manuellement des charges dépassant 10 kg reçoive les instructions et la formation nécessaires sur la façon de soulever ou de transporter de telles charges en toute sécurité ainsi que les procédures à suivre, compte tenu des conditions de travail et de la condition physique de l'employé(e). Ce règlement interdit le transport manuel d'objets ou de matériel qui, en raison de leurs poids, forme, degré de toxicité ou autre caractéristique seraient susceptibles de nuire à la santé et à la sécurité du travailleur ou de la travailleuse.[29]

En élaborant le *Code canadien du travail* actuel, le gouvernement fédéral a jugé qu'il n'était pas opportun de fixer un poids maximal des charges pouvant être levées et transportées manuellement étant donné qu'il estime que les capacités physiques de l'employé(e) devraient être considérées individuellement face à ce travail plutôt que de s'en remettre à des critères généraux d'âge et de sexe. Dans les révisions de la législation provinciale effectuées en 1966 et en 1967, la plupart des répondants et répondantes se sont dits opposés à l'établissement de normes fondées sur la capacité moyenne d'un homme à soulever une charge. Ils ont également souligné l'importance d'évaluer la capacité individuelle des travailleurs et travailleuses à soulever les charges et de l'enseignement des bonnes procédures de levage. Certains ont fait valoir que les moyens mécaniques de levage et de transport des charges devraient être davantage utilisés.[30]

v) Autres travaux considérés néfastes pour la santé, trop difficiles ou dangereux.

Certaines lois provinciales maintenant abrogées interdisaient expressément aux femmes certains types de travail dans les industries, mais la dernière de ces interdictions a été supprimée en 1973 des lois du Québec et de la Saskatchewan.

Au Québec, l'embauche de femmes était interdit dans certains établissements industriels ou dans certaines parties de ces établissements qui pouvaient être jugés dangereux ou dommageables pour la santé. Aux termes de la loi, une annexe composée d'une liste de vingt-quatre industries dans lesquelles les femmes ne pouvaient travailler a été dressée. Il était aussi interdit aux femmes de moins de dix-huit ans de travailler dans vingt-six industries. Les interdictions visaient les abattoirs, les endroits où se dégagent des vapeurs toxiques et où sont manipulés des explosifs dangereux.[31] De plus, en vertu du *Règlement général concernant les établissements industriels et commerciaux*, approuvé par le décret 1492 daté du 13 juin 1934, il était interdit aux femmes de travailler auprès de courroies de transmission ou de toute autre installation de transmission. Aux termes du Règlement, ce genre de travail ne devait être accompli que par des travailleurs adultes de sexe masculin.

La Saskatchewan a interdit jusqu'en 1973 l'emploi de femmes dans certains types d'industries et l'a limité dans d'autres. L'embauche de femmes était en général interdit dans les usines où elles étaient exposées à des dommages permanents à leur santé.[32]

II. Les normes régissant les conditions de travail

Au Canada, le Parlement et les législatures provinciales ont le pouvoir de promulguer des lois sur les heures de travail. Puisque les lois sur le travail de nuit et la durée des heures de travail imposent certaines restrictions dans les conventions de travail passées entre les employeurs et les employés, elles relèvent généralement de la compétence des provinces. Les travailleurs et travailleuses des entreprises régies par le gouvernement fédéral sont assujettis au *Code canadien du travail* qui, en matière d'heures de travail, prévoit les mêmes normes pour les hommes que pour les femmes.

i) Le travail de nuit*

Depuis le milieu des années soixante, on s'est généralement efforcé de supprimer les obstacles légaux au travail de nuit pour les femmes. À l'heure actuelle, aucune juridiction n'interdit aux femmes de travailler la nuit, mais deux provinces exigent que l'employeur fournisse gratuitement le transport à leur employées entre certaines heures.**

Au Manitoba, en vertu d'un règlement pris en application de la Loi des normes d'emploi de cette province, les employeurs sont tenus de fournir un moyen de transport adéquat et gratuit aux travailleuses dont le travail commence ou finit entre minuit et six heures du matin, pour se rendre au lieu de travail et à leur résidence.[33] De même, la Saskatchewan, en vertu de sa *Labour Standards Act*, exige que les employeurs fournissent gratuitement le transport entre le lieu de travail et le lieu de résidence aux employées des hôtels, restaurants, établissements d'enseignement et maisons de soins de santé qui finissent de travailler entre minuit trente et sept heures du matin ou qui sont autorisées à travailler pendant cette période.[34]

Le règlement du Manitoba a été critiqué par la Coalition de la Charte des droits (Manitoba) qui l'a jugé discriminatoire à l'égard des travailleurs masculins.[35] La Coalition a soutenu que ce règlement devrait être élargi de manière à englober également les périodes de travail qui commencent ou qui se terminent lorsqu'il fait nuit ainsi que tous les lieux de travail non desservis par les transports en commun. Dans son analyse, la Coalition a noté que les hommes pouvaient être tout aussi facilement agressés ou volés que les femmes; elle a demandé sur quelle base avaient été choisies

---

* La section 3 du présent document contient une description complète de processus de changement législatif.

** Même si le Canada a peu de mesures spéciales touchant les femmes appelées à travailler la nuit, cette question revêt beaucoup d'intérêt au niveau international. Elle est d'ailleurs inscrite à l'ordre du jour (point n° 5 – travail de nuit des femmes) de la conférence annuelle de l'OIT qui se tiendra à Genève en juin 1989.

les heures "magiques" entre minuit et 6 heures du matin et signalé que même si les moyens de transport privé manquent davantage aux femmes, l'absence de transports en commun réguliers est un problème auquel se heurtent tous les travailleurs à certaines heures.

Les syndicats ont entrepris de revendiquer le transport de nuit autant pour les hommes que pour les femmes, mais certaines unités de négociation continuent de demander des mesures spéciales pour les femmes. Ainsi, le Syndicat canadien de la Fonction publique a négocié dans la convention une clause pour les femmes employées par l'Université de Colombie-Britannique selon laquelle l'employeur doit payer le transport de nuit par taxi, en raison des grandes difficultés à trouver un transport public durant les heures de la nuit.[36]

ii) Heures de travail

À l'heure actuelle, aucune disposition quant à la durée de la journée de travail ne s'applique expressément aux femmes. Les dernières lois provinciales interdisant aux femmes de travailler plus de neuf heures par jour ont été abrogées au Nouveau-Brunswick et au Québec au milieu des années soixante-dix.[37]

Toutefois, certaines dispositions relatives aux heures supplémentaires et au nombre maximal d'heures de la semaine de travail ne s'appliquent pas aux secteurs où la main-d'œuvre féminine est prédominante. À l'Île-du-Prince-Édouard, le tarif des heures supplémentaires ne s'applique pas dans le cas des personnes employées dans des résidences privées pour s'occuper des enfants.[38] En Ontario, seuls les travailleurs et les travailleuses saisonniers des hôtels, des motels, des industries touristiques et du conditionnement des légumes et des fruits font de plus longues journées de travail avant que ne s'applique le tarif de rémunération des heures supplémentaires.[39] Le fait que divers secteurs d'emploi où prédomine la main-d'œuvre féminine soient exclus de la portée des lois sur la rémunération des heures supplémentaires révèle une autre incohérence du système relativement à la "protection" de la main-d'œuvre féminine.

III. Autres mesures spéciales

i) Sièges, salles de repos et superviseuses

Les dispositions relatives à l'accès à des sièges, des salles de repos et à des superviseuses pour les travailleuses ont été incluses dans les premières lois provinciales sur les usines (*Factories Act*). Dans plusieurs juridictions, ces mesures spéciales visant à protéger la main-d'œuvre féminine sont toujours en vigueur tandis qu'elles ont été révoquées dans d'autres. Au moins une province a élargi ces mesures pour englober aussi les travailleurs masculins.

En Colombie-Britannique, au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, les employeurs doivent fournir une salle de repos privée ayant un ou plusieurs divans, des lits et des chaises dans certains cas.[40] En Colombie-Britannique, cette exigence ne s'applique que lorsqu'au moins dix femmes sont employées dans l'usine, l'atelier ou le bureau. Au Manitoba, cette même exigence s'applique à tous les lieux de travail employant dix

femmes ou plus et, en Nouvelle-Écosse, aux établissements industriels où travaillent des femmes.

De plus, en Colombie-Britannique, l'employeur doit fournir des sièges aux travailleuses de l'usine lorsque celles-ci peuvent faire efficacement tout le travail ou presque en position assise. En outre, lorsque les travailleuses doivent, dans le cadre de leur travail, être constamment debout sur des planchers durs ou en ciment, l'employeur est tenu de recouvrir d'un matériau souple la surface du plancher.

En Nouvelle-Écosse, à la demande écrite de l'inspecteur en chef désigné en vertu de la loi, l'employeur doit nommer une travailleuse compétente pour veiller au bien-être de toutes les travailleuses de l'établissement industriel. Le travail de la personne investie de cette responsabilité doit être organisé de manière à lui permettre de s'acquitter efficacement de cette responsabilité.

Plusieurs provinces ont abrogé les mesures spéciales s'appliquant aux travailleuses. En Alberta, la *Alberta Labour Act*, en vertu de laquelle l'employeur devait permettre à chaque femme d'utiliser une chaise ou un siège sans lui imposer une règle ou la soumettre à une forme quelconque d'intimidation a été abandonnée en 1973. À Terre-Neuve, le propriétaire d'un atelier où travaillaient des femmes devait installer des sièges dans un endroit pratique, de manière à ce qu'il y ait dans chaque salle un siège par trois employées. Il était interdit de prendre des mesures visant à empêcher ou à limiter l'utilisation raisonnable de sièges par les aides d'atelier.[41]

Une province a élargi ses dispositions de manière à ce qu'elles visent également les hommes. En vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario, lorsque le lieu de travail compte dix personnes ou plus, l'employeur doit mettre à la disposition des membres du personnel une salle privée ou autre espace situé à l'écart des locaux de travail qui contient un ou plusieurs lits pliants et plusieurs chaises.[42] Cette loi est semblable au règlement établi en application de la *Industrial Safety Act* de 1971 qui ne s'appliquait qu'aux travailleuses et aux cas où de telles installations n'étaient pas disponibles pour tous les travailleurs et travailleuses dans l'infirmerie de l'usine. De même, les dispositions de 1971 exigeant que des chaises soient fournies aux travailleurs et travailleuses accomplissant des tâches pouvant se faire efficacement en position assise étaient valables pour les travailleurs des deux sexes.

ii) Vêtements, chaussures, filets à cheveux et bijoux

Toutes les dispositions exigeant des femmes qu'elles recouvrent leur chevelure d'un filet ou autre accessoire et interdisant le port de certains bijoux ou chaussures ont été annulées. À l'heure actuelle, on s'intéresse plus particulièrement aux mesures de protection qui s'appliquent aux hommes et aux femmes.

Cette dernière tendance était évidente dans les premières dispositions aujourd'hui remplacées par la nouvelle législation. En vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* du Manitoba, par exemple, l'interdiction de porter des bijoux et l'encouragement à porter des vêtements de protection et des uniformes s'adressaient tant aux hommes qu'aux femmes.[43] En outre, en vertu du règlement établi conformément à la *Industrial Safety Act* de l'Ontario, il était inderdit aux hommes et aux femmes de porter les cheveux aux

épaules près d'un arbre rotatif ou autre pièce d'équipement semblable, et de porter des bagues, des bijoux ou des vêtements amples près de tout arbre rotatif.[44]

Jusqu'en 1973, en Alberta, en Colombie-Britannique, au Québec et en Saskatchewan, les femmes devaient se protéger les cheveux ou les placer de façon à éviter tout contact possible avec les machines en mouvement.[45] En Alberta et en Colombie-Britannique, il était également interdit aux femmes qui travaillaient près des machines en mouvement de porter tout bijou qui pourrait constituer un danger. En Colombie-Britannique, les femmes qui travaillaient à proximité de machines électriques devaient porter une combinaison ou des pantalons. Il leur était interdit de porter pour le travail des chaussures à bout ouvert et à talons hauts.

NOTES

1 *Code canadien du travail (Partie IV – Sécurité du personnel)*, S.R.C. 1970, C. L–1; *Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon (SDCB)*, DORS/69–31, s. 15(6) révoqué par DORS/79–86. (Depuis le 12 décembre 1988, la partie IV du Code est devenue partie II).

2 Les interdictions dans la législation provinciale et territoriale étaient contenues directement dans les lois couvrant les activités minières, appelées le *Mines Regulation Act*, le *Coal Mines Regulation Act*, le *Metalliferous Mines* et le *Quarries Regulation Act* ou, encore, les *Mining Safety Ordinances*.

3 Canada. Énergie, Mines et Ressources. "Les mines et la main-d'oeuvre: le prochain quart de siècle." *Série de la politique minérale*, MR147F, 1976.

4 "Let Women Take Jobs in Mines – Federation", *Winnipeg Free Press*, 4 octobre 1975.

5 Archives nationales du Canada, RG 27, Vol. 3670, dossier 628-45-1, Ministère du Travail, lettre de E.A. Côté, Sous-ministre des Affaires Indiennes et des Ressources naturelles, à G.V. Haythorne, Sous-ministre du Travail, 28 septembre 1965.

6 Alberta, *The Coal Mines Regulation Act*, R.S.A. 1955, c.47, s. 94; Nova Scotia, *Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act*, R.S.N.S. 1967, s. 4(2).

7 *Règlement du Canada sur les substances dangereuses*, C.R.C. 1978, c. 997, s. 37(1); révoqué et remplacé par SORS 86–304, s. 10.20.

8 *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, S.R.O., 1980, c. 321; O.Reg. 536/81 (plomb), and O.Reg. 141/82 (mercure).

9 Charter of Rights Educational Fund, *Report on the Statute Audit*, Toronto: janvier 1985, p. 5.4.

10 *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.Q. 1979, c. 63 modifiée, S.R.Q. c. S-2.1; *Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite*, Gazette officielle du Québec, partie 2, 27 janvier 1982. Voir Suzanne Bélanger, "Le retrait préventif de la travailleuse enceinte", *Revue juridique "La femme et le droit"*, 1(2), 1986, p. 498.

11 Julie White, *Les Femmes et le syndicalisme*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982, p. 109-113.

12 Québec, Projet de loi 17, Loi concernant la santé et la sécurité du travail, 1979, Notes explicatives, p. 3.

13 Vivienne Walters, "Occupational Health and Safety Legislation in Ontario: An Analysis of its Origins and Content", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 20 (4), 1983, p. 419.

14 Katherine Swinton, "Regulating Reproductive Hazards in the Workplace: Balancing Equality and Health", *University of Toronto Law Journal*, 33 (1), Hiver 1983, p. 45.

15 Ontario Federation of Labour, "Lead", *At the Source*, 1 (1), p. 6.

16 Ontario Office of Arbitration, *General Motors of Canada Ltd.* v. *U.A.W. Local 222*, Case CO-6, arbitre E.E. Palmer, Décision du 5 déc. 1979.

17 Supra, note 14, p. 54.

18 Ibid., p. 55.

19 Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety, *Fourth Annual Report, 1981-82*, Toronto: Ontario Government Bookstore, 1983, p. 107; lettre de l'Hon. Robert Elgie, Minister of Labour to the Advisory Council, 9 février 1982.

[20] Des exclusions sont rapportées dans les ouvrages tels que: Lynn Kaye, *Danger, Keep Out! Exclusionary Hiring Practices by Employers. Reproductive Hazards at Work*, Ottawa: présentation non publiée à l'Association nationale des femmes et le droit en collaboration avec le Bureau de la main-d'œuvre féminine, Travail Canada, 1985. Marianne Langton, "Is Your Job Hazardous to Your Health?", dans *Still Ain't Satisfied! Canadian Feminism Today*, Toronto: The Women's Press, 1982. Nancy Miller-Chenier, *Fécondité humaine et milieu de travail à vos risques et périls*. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982.

[21] *Tribunal canadien des droits de la personne. Cassan et al. v. Hudson Bay Mining & Smelting Company*, ordonnance datée du 22 novembre 1985, ainsi que Hudson Bay Mining and Smelting Lead Program and Guidelines to Physicians.

[22] *Wiens* v. *Inco Metals Co.*, Ontario Human Rights Board of Inquiry, 6 mars 1988, non rapporté.

[23] Marianne Levitsky, "Protecting Workers from Reproductive Hazards", *Cdn. J. of Women and the Law*, 1(2), 1986, p. 488, 495-496.

[24] *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique*, DORS/85-335. Voir aussi *Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*, S.R.C. 1970, C. A-19 modifée; *Loi sur les dispositifs émettant des radiations*, S.R.C. 1970, 1er suppl., c. 34 modifiée.

[25] *The Radiation Health and Safety Act*, S.N. 1977, c. 90, modifiée; *The Radiation Health and Safety Regulations*, 1981, Nfld. Reg. 36/81.

[26] *Factories Act*, R.S.B.C. 1960, c. 136; Règlement n^{o} 195/59 au sujet des travailleuses dans les usines adopté en vertu de l'arrêté en conseil n^{o} 11, 11 mai 1945, abrogé par Règlement n^{o} 415/73.

[27] *Loi sur les normes d'emploi*, S.R.M. 1970, c. E110 modifiée; L.R.M. c. E110; *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail*, M.R.R. 1971, E110-R1; révoqué et remplacé par 187/87R et 189/87R.

[28] Charter of Rights Coalition (Manitoba) (Coalition de la Charte des droits), *Charter Compliance: Selected Provincial Statutes*, Manitoba: juillet 1985.

[29] *Code canadien du travail (Partie IV - Sécurité du personnel)*, S.R.C. 1970, C. L-1 modifié; *Règlement du Canada sur la manutention des matériaux*, C.R.C. 1978, c. 1004, modifié par SORS/80-302. (Depuis le 12 décembre 1988, la partie IV du Code est devenue la partie II).

[30] Relations internationales et provinciales, *L'Organisation internationale du travail : un point de vue canadien*. Ottawa : Travail Canada, 1986, Volume 2, p. 180; aussi Archives nationales du Canada, RG 27, Vol. 3666, dossier 626-51-5 et 3668, dossier 627-3-4, Ministère du Travail, Maximum Permissable Weights.

[31] *Loi des établissements industriels et commerciaux*, S.R.Q. 1964, c. 150.

[32] *The Factories Act*, R.S.S., 1965, c. 370; révoquée par S.S. 1973-74, c. 38.

[33] *Loi sur les normes d'emploi*, S.R.M. 1970, c. E110 modifiée; *Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail*, M.R.R. 1971, E110-R1; révoqué et remplacé par 187/87R et 189/87R.

[34] *The Labour Standards Act*, R.S.S. 1978, c. L-1, modifiée; *The Minimum Wage Board Order No. 2 (1981)*, S. Reg. 203/80.

[35] Supra, note 28, p. 6.49.

[36] Syndicat canadien de la Fonction publique, *A Decade of Breaking Through at the Bargaining Table*, Ottawa: 1985.

[37] *Minimum Employment Standards Act*, R.S.N.B. 1973, c. M-12, modifiée; *Industrial and Commercial Establishments Act*, R.S.Q. 1964, c. 150.

[38] *Labour Act*, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, modifiée.

[39] *Loi sur les normes d'emploi*, S.R.O. 1980, c. 137 modifiée.

[40] *Factory Act*, R.S.B.C. 1979, c. 118, modifiée; *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, S.M. 1976, c. 63 modifiée; *Industrial Safety Act*, R.S.N.S. 1967, c. 141, modifiée.

[41] *The Alberta Labour Act*, R.S.A. 1955, c. 167; *The Hours of Work Act*, S.N. 1963, No. 69.

[42] *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, S.R.O., 1980, c. 321.

[43] *The Employment Standards Act*, S.M. 1957, c. 20; maintenant *Employment Standards Act*, R.S.M., 1970, c. E110.

[44] *Industrial Safety Act*, S.O. 1971, c. 43; maintenant *Loi sur la santé et la sécurité au travail*, S.R.O., 1980, c. 321. Voir règlement 453, R.R.O. 1970.

[45] *The Alberta Labour Act*, R.S.A. 1955, c. 167; B.C. Reg. 195/59 en application de la *Factories Act; Règlements généraux concernant les établissements industriels et commerciaux par arrêté en conseil 1492, 13 juin 1934*; *The Factories Act*, S.S. 1965, c. 370.

5. DIFFÉRENTS ASPECTS DE LA QUESTION

Depuis les débuts de la législation protectrice au Canada, un certain nombre de questions ont été régulièrement soulevées. Ces questions ont porté sur les aspects médicaux et la santé, qui sont étroitement liés aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, ainsi que sur les aspects sociaux qui se rapportent à une perception précise de la place des femmes dans la société et l'économie. Ces deux séries de questions ont évolué au fil des ans, au fur et à mesure que les connaissances scientifiques se sont affinées et que le concept de l'égalité des sexes a pris de l'ampleur. Tous, employeurs, syndicats, groupes de femmes et réformateurs, les ont utilisées et adaptées à leurs propres fins. Ces débats ont d'ailleurs toujours cours avec, de façon sous-jacente, la très importante question de l'incidence de la législation protectrice sur l'emploi des femmes au cours des décennies. Cet aspect a déjà été abordé brièvement, mais nous l'étudierons plus en profondeur dans le présent chapitre.

I. Les aspects médicaux et de santé

Dans le passé, les arguments d'ordre médical militant en faveur de mesures de protection pour les femmes se fondaient sur la prémisse que les caractéristiques psychologiques et physiologiques différentes entre les deux sexes donnaient lieu à des résultats différents dans le même milieu de travail. Ainsi, les arguments s'appuyaient plus précisément sur les différences biologiques, portant à croire qu'étant donné qu'elles sont physiquement différentes, les femmes ont des compétences et des aptitudes mentales et physiques différentes qui les rendent plus ou moins aptes à exécuter certaines tâches. En outre, on considérait que la capacité des femmes à procréer rendaient toutes les femmes fécondes plus vulnérables à l'exposition aux substances dangereuses.

Au dix-neuvième siècle, parmi les groupes qui exprimaient certaines inquiétudes relativement à la santé des travailleuses industrielles se trouvaient deux alliés que tout semblait séparer: les syndicats et les organisations de femmes de classe moyenne. Séparément et parfois ensemble, ces groupes ont exprimé publiquement leurs inquiétudes au sujet de l'effet néfaste des longues journées de travail, des conditions de travail insalubres et non sécuritaires et de l'effort physique constamment exigé des travailleuses.

Les réformateurs sociaux ont souligné que, dans de nombreux cas, les employées d'usine étaient réduites en quelque sorte à l'état de bêtes de somme; selon eux, les travailleuses épuisaient leur énergie et leur vitalité et avaient souvent non seulement arrêté leur développement mental et moral, mais miné également leur santé et leur bonne constitution.[1] Le Congrès des métiers et du travail du Canada qui, depuis sa première convention tenue en 1883, s'intéresse à la question de la législation protectrice ainsi qu'à la santé des travailleuses a demandé en 1898 l'abolition "de la main-d'œuvre féminine dans tous les secteurs de la vie industrielle, dont les mines, les ateliers, les usines, etc." sous prétexte qu'il craignait pour la santé des travailleuses.[2]

Les travailleurs et travailleuses syndiqués estimaient que la santé des femmes devait être mieux protégée des conditions de travail existantes. Helen Gutteridge,

ardente défenseure de l'égalité des femmes, aurait indiqué qu'il était bien plus essentiel d'accorder aux femmes de moins longues journées de travail que les hommes (...) Les effets mentaux et physiques préjudiciables de tels emplois sont clairement visibles (...), et le vieillissement rapide des travailleuses a des effets nuisibles sur la progéniture.[3]

Dix ans plus tard, la *Federation of Women's Labour Leagues*, qui œuvrait à Toronto à la fin des années vingt, a fait connaître son point de vue sur la législation protectrice en publiant dans son journal une déclaration du comité mixte de l'*Industrial Women's Organization* du Royaume-Uni. Parmi les trois types de législation possibles dont faisait mention le comité, deux avaient expressément trait aux besoins des femmes en matière d'hygiène. Le comité a donc senti le besoin que soient garantis :

1) des dispositions valables tant pour les hommes que pour les femmes, mais qui ne pouvaient alors être obtenues que pour les femmes;

2) des règlements davantage nécessaires pour les femmes que pour les hommes parce que les femmes sont moins bien préparées que les hommes pour les travaux dangereux et physiquement très exigeants;

3) des mesures de protection nécessaires pour les femmes en raison de leur rôle de mère.[4]

Dans les échanges de points de vue sur la nécessité d'une législation protectrice, il était constamment question des dangers que présente le travail pour la capacité de procréation des femmes. Aux craintes concernant l'état de santé général des femmes s'ajoutaient les préoccupations au sujet des efffets négatifs sur l'état de santé des générations futures. L'accent a donc été mis sur le rôle de future mère imparti aux femmes et, à cet égard, on a demandé des sièges pour les jeunes filles des ateliers de crainte que le fait de rester debout pendant des périodes prolongées cause des dommages à leur système reproducteur.[5] Les réformateurs sociaux ont fait valoir qu'il serait plus facile de protéger les futures mères que de fournir dans quelques années des foyers aux enfants physiquement ou mentalement handicapés.[6]

Ces craintes au sujet de la santé des femmes en général et, en particulier, de leur fonction de procréation n'étaient pas sans fondement. Comme en faisait mention la Commission royale sur les relations du capital et du travail au Canada en 1889 "pour obtenir les plus gros profits possibles avec le moins d'investissements possible, les filatures et les usines engagent des femmes et des enfants et excluent pratiquement les hommes adultes.[7] Les heures de travail étaient longues, les salles mal aérées, les risques nombreux et le bruit des machines actionnées par une courroie, constant. Le travail qui était souvent dur physiquement exigeait de rester debout au même endroit pendant de longues périodes et entraînait de fréquentes expositions à la poussière et aux produits chimiques.

Ces conditions de travail étaient le lot de tous les travailleurs, hommes et femmes. La *Toronto Federation of Women's Labour Leagues* estimait qu'en tentant d'obtenir de meilleures conditions de travail pour les femmes, on pourrait éventuellement obtenir de meilleures conditions pour tous les travailleurs. À la fin du dix-neuvième siècle, alors que s'accumulaient des preuves des dangers que présentent le plomb, le mercure et les rayonnements sur la capacité de procréation des hommes aussi bien que des femmes, on utilisait en 1901 l'argument de l'effet de propagation par la race actuelle et de la

dégénération des générations futures" pour limiter les heures de travail ou exclure carrément les femmes de certaines catégories d'emplois.[8]

On relève des vues tout aussi étroites au sujet des dangers pour le système reproducteur dans les discussions actuelles sur les aspects médicaux de la législation protectrice. Au milieu des années soixante-dix, plusieurs entreprises canadiennes ont ouvertement adopté des politiques d'emploi accordant la priorité à la question de l'exposition maternelle aux agents toxiques et à des conditions dangereuses par rapport aux effets de l'exposition paternelle ou même à la santé générale des travailleurs.

En 1975, on a demandé à plusieurs travailleuses d'une division de stockage dans les batteries de la *General Motors* à Oshawa, en Ontario, de prouver qu'elles étaient stériles ou d'accepter une mutation dans une partie de l'usine ne présentant pas de risque d'exposition au plomb. La société réagissait ainsi à des données médicales indiquant que l'exposition au plomb de la future mère pouvait porter atteinte au fœtus en développement, ignorant d'autres données voulant que l'exposition au plomb des travailleurs de sexe masculin puisse entraîner la production de spermatozoïdes anormaux, une diminution du compte de spermatozoïdes et la baisse de l'appétit sexuel.[9]

En 1976, la société International *Nickel Company* de Sudbury, en Ontario, a refusé d'embaucher dans ses raffineries de nickel et d'argent des femmes en état de procréer. Là encore, on affirmait vouloir protéger le fœtus en développement. Dans la raffinerie de nickel, on voulait prévenir l'exposition des femmes au diéthyldithiocarbamate de sodium, un antidote à l'exposition au gaz de nickel carbonyle, dont la tératogénicité n'a pas encore été vérifiée, tandis que dans la raffinerie d'argent on voulait les protéger contre toute exposition au sélénium et au tellure utilisés dans le procédé industriel. Dans le cadre d'études sur les animaux, ces produits chimiques avaient été liés à des malformations congénitales.[10]

Dans le récent débat sur les modifications apportées au *Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique* et au règlement de l'Ontario *Substance désignée-plomb*, de nombreux employeurs ont utilisé l'argument qu'il coûterait trop cher de réduire les niveaux d'exposition en milieu de travail pour tous les travailleurs et travailleuses et que cela entraînerait inévitablement des frais supplémentaires pour les contribuables. Les critiques ont rétorqué que les coûts sociaux liés à la maladie des travailleurs seraient aussi plus grands. Quoi qu'il en soit, seulement les femmes ont été exclues de certaines tâches présentant des risques d'exposition aux radiations, au plomb et au chlorure de vinyle.[11]

Les syndicats se sont inscrits en faux contre le point de vue voulant que les risques touchant la procréation ne concernent que la femme étant donné que c'est elle qui porte le fœtus, et plusieurs cas ont été soumis à l'examen des tribunaux.[12] Soulignant l'exclusion des femmes de certaines industries ou emplois et le fait que des femmes ont choisi de se faire stériliser, les syndicats ont tenu le discours suivant: "Le mouvement syndical dénonce cette attitude vis-à-vis de la capacité de procréer. Il s'agit en fait d'une discrimination déguisée en protection, puisqu'elle néglige le fait que la plupart des substances qui causent des domages au fœtus provoquent aussi des mutations et peut-être même le cancer. Le seul moyen acceptable de contrôler ces risques est de le faire à la source, c'est-à-dire de faire en sorte que les lieux de travail soient sains et sécuritaires pour les femmes et pour les hommes et, par ricochet, pour le fœtus".[13]

Récemment, une plus grande attention a été accordée aux questions politiques, juridiques et scientifiques que posent les risques pour la reproduction, et à leurs incidences sur tous les travailleurs et travailleuses. On a colligé des données sur les effets négatifs sur la capacité de procréer de l'homme, les dangers psychosociaux, biologiques, physiques et chimiques: ces données ont ensuite alimenté le débat afin d'inciter les législateurs à fixer des limites d'exposition suffisamment sécuritaires pour tous les aspects de la reproduction. Les études indiquant que l'exposition aux pesticides pouvait entraîner des changements chromosomiques, l'impotence, une diminution du compte de spermatozoïdes et l'atrophie des testicules chez les travailleurs de sexe masculin, et que les ajustements physiques et sociaux au travail par quart pouvaient entraîner la perte de l'appétit sexuel ou l'impotence chez les hommes, ont été citées afin de déplacer l'accent mis sur la vulnérabilité particulière des travailleuses vers celle des travailleurs et travailleuses en général.[14]

Toutefois, bien que les préoccupations au sujet des fonctions reproductives des femmes soient l'argument médical principal le plus souvent utilisé à l'appui des mesures de protection courantes, elles ne sont pas la seule raison de l'exclusion des femmes de certaines activités traditionnellement réservées aux hommes. De temps à autre, on entend encore dire qu'étant donné que les femmes ne sont pas aussi musclées que les hommes, elles devraient être exclues des tâches nécessitant le transport de certaines charges. Les hommes ont une plus grande capacité pulmonaire et plus de globules rouges que les femmes, ce qui donne lieu à des réactions différentes aux facteurs physiques et environnementaux du lieu de travail. Les femmes, par exemple, réagissent à la chaleur plus rapidement que les hommes. Ces différences et d'autres sont invoquées pour justifier la discrimination professionnelle dont sont victimes les femmes.[15]

Les critiques contemporains des arguments invoquant les "différences biologiques" rejettent l'assertion selon laquelle les femmes doivent être protégées en leur assignant des tâches perçues comme étant mieux adaptées à leur capacité physique et en les excluant des tâches perçues comme pouvant être dommageables pour leur santé. Ils soutiennent plutôt qu'il est impossible d'établir scientifiquement que certains emplois conviennent mieux aux hommes qu'aux femmes, et vice versa, en raison de différences biologiques. Les conditions de travail qui sont citées pour justifier l'exclusion de la main-d'œuvre féminine sont également dangereuses pour les hommes.[16]

Ainsi, en ce qui concerne les charges maximales admissibles, il a été proposé qu'au lieu d'utiliser des différences moyennes pour justifier l'affectation des femmes à des ghettos professionnels, il serait tout aussi logique d'exclure tous les hommes des tâches exigeant que soient soulevées de lourdes charges sous prétexte que, statistiquement, ils sont plus susceptibles d'être foudroyés par des crises cardiaques.[17] Il est également reconnu que les femmes enceintes courent moins de risques qu'on le croyait dans les situations de travail exigeant des efforts physiques. Un récent rapport gouvernemental, dont l'objet était d'élaborer les grandes lignes du contrôle des risques auxquels sont exposées les travailleuses des industries, a conclu au sujet des aspects ergonomiques du travail pendant la grossesse que la capacité d'une femme enceinte de continuer à travailler varie en fonction des capacités de chaque femme et de la nature de son travail. Lorsqu'une femme s'acquitte facilement d'une tâche lorsqu'elle n'est pas enceinte, il n'y a pas de raison qu'elle ne puisse en faire autant lorsqu'elle est enceinte.[18]

Les arguments médicaux à la base des premières mesures de protection découlent de préoccupations très réelles au sujet des conditions insalubres et fatigantes dans lesquelles les femmes devaient travailler. En exerçant des pressions pour obtenir une meilleure protection de la santé des femmes, les syndicats et les réformateurs sociaux subissaient l'influence des préjugés sexistes voulant que les femmes soient généralement plus vulnérables que les hommes et étaient convaincus que les femmes avaient besoin d'être davantage protégées en raison de leur fonction reproductrice.

Ces dernières années, l'accent a été davantage mis sur la vulnérabilité du système reproducteur des hommes et sur leur contribution à la santé de l'enfant. De plus, les arguments d'ordre biologique invoqués pour justifier l'attribution de tâches différentes aux hommes et aux femmes et l'imposition de limites différentes d'exposition en fonction seulement de certaines données médicales ou scientifiques, ont fait l'objet de vives critiques.

II. Les aspects sociaux et l'égalité

Au Canada, la législation en ce qui concerne la protection spéciale accordée aux travailleuses a évolué en même temps que s'ouvraient de plus grandes possibilités économiques et sociales pour les femmes. Un conflit idéologique semblait alors inévitable. Toutefois, les principaux intervenants dans le débat, c'est-à-dire les syndicats et les organisations de femmes de classe moyenne, ne se sont pas affrontés de façon aussi violente qu'on s'y attendait.

En fait, plusieurs historiens ont constaté que lorsqu'on interrogeait les représentants de sexe masculin des syndicats sur la question de la protection des travailleuses, ceux-ci sollicitaient plus souvent l'opinion des organisations réformistes de femmes de classe moyenne que l'opinion des travailleuses membres de leur syndicat.[19] Quant à savoir pourquoi les syndicats se sont tournés vers les mesures législatives pour trouver une solution aux problèmes des travailleuses plutôt que de recourir à la négociation, l'explication suivante a été donnée:

> Les problèmes étaient liés dans la plupart des cas à la santé, à la moralité et aux conditions de travail et les syndicats étaient incapables de négocier sur ces points. Dans la lutte contre les salaires de famine, les grèves portaient inévitablement sur la simple reconnaissance syndicale, les salaires et la sécurité d'emploi. La plupart de ces grèves s'étant soldées par un échec, il n'y avait certainement pas beaucoup de possibilités de négocier d'autres points. Entre temps, des lois ont été adoptées afin de protéger les travailleuses des pires dangers qui menaçaient leur santé et de réduire leurs longues heures de travail.[20]

Des groupes de réformistes sociaux, y compris de nombreuses organisations de femmes, considéraient que les mesures spéciales de protection étaient essentielles pour le bien-être des travailleuses. Au début du siècle, le *National Council of Women* était un des principaux groupes de défense de la législation protectrice. Il soutenait que, généralement parlant, les conditions de travail existantes entraînaient un gaspillage inutile de la santé et des forces des travailleurs et des travailleuses et, de ce fait, une

dégradation de la collectivité qui nuisait à la production industrielle et minait la puissance du pays.[21]

La plupart des premières sociétés de suffrage du Canada ont adopté le double objectif de féminisme et de réforme sociale. Elles demandaient que les femmes soient exclues des tâches physiquement trop difficiles ou dangereuses sans se rendre compte que cela signifiait implicitement de conférer au travail des femmes un statut marginal et institutionnaliser les salaires déjà peu élevés des travailleuses.[22]

La crainte relative à la moralité des jeunes ouvrières étaient à la source de nombreux arguments en faveur des mesures spéciales de protection. En 1889, la Commission royale sur les relations du capital et du travail au Canada a effectué un examen attentif de l'état de la moralité dans les centres industriels et observé que les salaires peu élevés empêchaient les femmes de vivre de manière respectable, pour conclure qu'il n'était alors pas surprenant qu'elles se trouvent entraînées, en désespoir de cause, dans une vie de débauche.[23]

L'inquiétude au sujet de l'influence corruptrice du travail en usine a donné lieu à des interdictions pour empêcher les femmes d'accomplir certaines tâches ainsi qu'à des concessions spéciales. En conséquence, les modifications de 1895 à la *Factories Act* interdisaient expressément d'embaucher des jeunes filles de moins de dix-huit ans dans des usines jugées "malsaines". Les usines qui employaient des travailleurs des deux sexes causaient des préoccupations particulières, notamment en ce qui concernait l'inconvenance d'utiliser les mêmes cabinets d'aisances dans ces établissements.[24] Certains arguments relatifs à la moralité ont également été avancés relativement à l'exclusion des femmes des mines. En 1896, le Comité exécutif ontarien du Congrès des métiers et du travail indiquait que les interdictions de la *Mines Act* de l'Ontario avaient pour but d'éviter les atteintes à la réputation.[25]

Certains auteurs ont souligné que les politiques gouvernementales en matière de législation protectrice et de recrutement de la main-d'œuvre subordonnaient l'indépendance des femmes à un point de vue traditionnel sur la famille et sa place dans la société. Les politiques mettaient l'accent sur la continuité du ménage en tant que producteur essentiel de nouvelles recrues et important consommateur de biens. De plus, les femmes constituaient une réserve de main-d'œuvre à bon marché pouvant être utilisée lorsque les besoins de l'industrie l'exigeaient.[26] Ainsi, la protection de la famille était cruciale et il fallait éviter toute action susceptible d'encourager l'emploi à long terme des femmes.

Au début de la mise en œuvre des mesures de protection, les employeurs ont refusé d'assumer toute responsabilité relativement au bien-être de leurs travailleurs et travailleuses, mais ils ne se sont pas opposés énergiquement aux mesures prises par l'État pour protéger les personnes défavorisées. L'opposition découlait de la crainte qu'une réglementation trop rigoureuse ne porte atteinte à leur position concurrentielle sur le marché ou, encore, que le contrôle de leurs politiques du travail leur échappe.[27] Les employeurs ont reconnu qu'une amélioration des conditions de travail de tous les employé(e)s pourrait aussi s'avérer plus profitable pour eux. En effet, les employé(e)s bien traités sont plus satisfaits, plus efficients et moins tentés de se constituer en syndicat.[28]

Au cours des deux grandes guerres, des employeurs ont pu obtenir de nombreuses exemptions aux interdictions visant le travail des femmes en raison de la pénurie de la main-d'œuvre masculine et de l'augmentation de la production rendue nécessaire par la guerre. Ainsi, plusieurs provinces ont autorisé le travail des femmes à la surface de mines et pendant les quarts de nuits.

À la fin des années soixante et au début des années soixante-dix, il est apparu de plus en plus clairement que la législation protectrice brimait la participation des femmes à la population active.[29] En limitant le genre de travail que pouvaient faire les travailleuses, en réduisant leurs heures de travail et en imposant certaines exigences aux employeurs, la législation a contribué à la discrimination sexuelle, limité la capacité financière des femmes et augmenté en général la résistance de certains employeurs. Cette prise de conscience a entraîné le retrait de la plupart des mesures spéciales de protection et un accent plus grand a été porté aux efforts de promotion des femmes.

Dans les années soixante-dix, de nombreuses modifications ont été apportées à la protection législative du Canada, partiellement en réponse aux recommandations de la Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada et à la publicité qui a entouré en 1975 l'Année internationale de la femme. La création de la Commission royale a légitimé le concept de l'égalité des droits pour les femmes et les années soixante-dix ont été marquées par l'attention plus grande qu'ont accordée les gouvernements et les milieux patronal et syndical à la question de l'égalité en milieu de travail.

La Commission royale d'enquête sur la situation de la femme a recommandé que les mesures de protection s'appliquent sans distinction aux deux sexes. Les membres de la Commission, en exprimant leur désaccord concernant la discrimination inhérente aux mesures de protection, ont fait remarquer que "si certains emplois présentaient des dangers, ces mesures devraient protéger tous les employés et employées qui y sont exposés. Les mesures de protection destinées exclusivement aux femmes ont pour effet de limiter leurs possibilités d'emploi".[30]

Diverses organisations provinciales de femmes ont repris le flambeau. En 1976, en Nouvelle-Écosse, le groupe de travail sur la situation de la femme a insisté sur le fait que les lois devraient s'appliquer également à tous, sans distinction de sexe.[31] En ce qui concerne la législation sur les mines, le groupe de travail a demandé que des modifications soient apportées pour y inclure les femmes. Au niveau des dispositions prévoyant des installations sanitaires spéciales pour les femmes, il a aussi fait pression pour que les hommes obtiennent le même avantage. Au même moment, toujours en Nouvelle-Écosse, un deuxième groupe de travail a souligné la nécessité de faire profiter les travailleurs de sexe masculin de tout avantage législatif précis, remarquant que la législation protectrice a souvent été utilisée pour distinguer les travailleurs des travailleuses et les diviser. En traitant différemment les travailleuses, on ouvre la voie aux emplois stéréotypés et à l'inégalité salariale.[32]

Les gouvernements ont entrepris de fournir des garanties législatives concernant l'égalité au travail. Bien que la législation sur la parité salariale ait été adoptée dans les années cinquante, c'est la législation des années soixante-dix sur l'égalité des chances à l'emploi qui a commencé à garantir des droits accrus aux femmes. Au niveau fédéral, la Loi canadienne sur les droits de la personne[33] a donné plus de force aux efforts pour combattre la discrimination contre les travailleuses. En dénonçant la convention de l'OIT

sur les mines, le gouvernement a fait remarquer que les interdictions dans le secteur des mines limitaient les chances d'emploi des femmes et allaient à l'encontre du principe de l'égalité du traitement et des chances pour tous les travailleurs, sans distinction de sexe. Au niveau des provinces, des modifications ont été apportées en 1975 aux dispositions de nombreux règlements jugées discriminatoires.

La politique gouvernementale en ce qui concerne les mesures visant à protéger les travailleuses est en grande partie née de la pression exercée par les organisations de femmes, mais également des pressions économiques. Au moment où l'opinion publique était favorable à un rôle plus important des femmes dans la population active, les pénuries de main-d'œuvre dans les industries des mines et de fabrication du textile ont incité les employeurs à faire abroger les restrictions législatives. En outre, les progrès techniques rendaient le travail moins ardu.

Dès 1967, en Colombie-Britannique un roulement élevé de la main-d'œuvre minière a été à l'origine de la présentation d'un projet de loi permettant aux femmes de travailler dans les mines. Bien que cette législation ait été abrogée dès qu'il fut rappelé à la province que le Canada était signataire de la convention n° 45 de l'OIT, toutes les interdictions touchant le travail des femmes dans les mines ont été levées partout au pays au cours de la décennie qui a suivi, les gouvernements, les employeurs et les femmes affirmant que les progrès techniques avaient rendu ces interdictions désuètes.

Dans les années soixante-dix, les employeurs ont été poussés à prendre des mesures pour corriger les injustices passées et ont été enjoints de changer leurs politiques, mécanismes et programmes administratifs pour tenir davantage compte des femmes. Certains employeurs ont entrepris d'apporter des améliorations en embauchant un plus grand nombre de femmes, en éliminant les obstacles aux programmes de formation ou en abrogeant les dispositions discriminatoires dans les régimes de retraite. Les plus grands efforts ont été faits dans les secteurs où la main-d'œuvre masculine qualifiée était rare. Pour utiliser de nouveau l'exemple des mines, en 1974, lorsqu'une société minière a désiré augmenter et stabiliser sa main-d'œuvre dans une mine éloignée du Manitoba, elle a entrepris d'attirer des couples mariés "en construisant un duplex (...) dont le couple marié avec enfants pouvait louer une partie à la personne s'occupant de leurs enfants."[34] Ce faisant, l'employeur a reconnu que la législation d'exclusion n'était pas le seul facteur qui éloignait les femmes du travail dans les mines et a cherché à les attirer en tenant compte de leurs besoins au niveau de la garde des enfants.

Les syndicats ont exprimé avec vigueur leur point de vue sur la question de la protection législative ainsi que sur d'autres sujets liés à la situation des travailleuses. En 1976, le CTC a adopté un énoncé de politique sur l'égalité des chances et du traitement des travailleuses. Dans cet énoncé, le CTC affirmait que les femmes devaient être protégées en milieu de travail au même titre et suivant les mêmes normes que les hommes, et demandait que des recherches soient effectuées sur les effets néfastes du travail sur le système reproducteur des hommes et des femmes. De plus, il a demandé d'élargir le champ d'application des mesures spéciales pour protéger les femmes faisant un travail reconnu comme pouvant être dommageable à leur capacité de procréation.[35]

L'établissement de politiques d'exclusion par les employeurs à la fin des années soixante-dix a relancé le débat sur les mesures de protection qui font une distinction entre les sexes et qui nuisent aux possibilités d'emploi des femmes. Les auteurs ont

examiné les expériences passées pour établir des parallèles et ont souligné que la législation protectrice sélective, qui est de nature arbitraire, et les différents critères empêchent les femmes de faire du travail "d'homme" considéré dangereux (comme le travail dans les mines, la construction, le travail sous rayonnements ou dans l'industrie lourde), mais encouragent le travail des femmes dans les hôpitaux, les buanderies et les autres professions à prédominance féminine où les conditions de travail sont souvent non seulement ardues, mais aussi insalubres.[36]

Au niveau gouvernemental, la Commission canadienne des droits de la personne a arbitré depuis 1979 plusieurs litiges concernant l'exclusion des femmes d'emplois que les employeurs jugeaient dangereux pour le fœtus en développement. Les initiatives prises par les sous-ministres de la Santé ont entraîné la formation, en 1979, du Groupe de travail fédéral-provincial sur le développement de grandes lignes pour contrôler les risques auxquels sont exposés les travailleuses industrielles. En 1980, le Conseil consultatif canadien de la situation de la femme a insisté sur le droit des femmes de participer pleinement et en toute égalité à la population active, notant que toute limitation expresse de leurs possibilités d'emploi et de gains est discriminatoire. Le Conseil a déclaré que toute mesure de protection doit veiller à ce que tous les travailleurs et travailleuses soient également protégés des effets de substances et des conditions de travail dangereuses. Aucune distinction ne doit être faite entre les travailleurs des deux sexes du point de vue de l'égalité des droits et de la rémunération.[37]

Le CTC et la Fédération du Travail de l'Ontario étaient au nombre des fédérations syndicales qui ont dénoncé les politiques d'exclusion. En 1984, le CTC a déclaré "l'adoption de normes de sécurité différentes pour les hommes et pour les femmes protège les profits des entreprises en évitant les changements coûteux en milieu de travail. Entre temps, les femmes se retrouvent au chômage ou dans des emplois mal rémunérés et, souvent, également dangereux. On laisse aussi les hommes s'exposer aux dangers".[38] Les syndicats sensibilisent leurs membres à ce problème et prônent à cet égard des revendications plus importantes dans la négociation collective. Notamment, ils estiment que les clauses précisant que les femmes enceintes, les hommes et les femmes prévoyant avoir des enfants peuvent être mutés à un autre poste sans perte de salaire, d'ancienneté ou de prestations, constituent des mesures de protection applicables aux deux sexes.[39]

Les discussions qui ont donné lieu en 1985 aux modifications à la *Loi sur l'énergie nucléaire* ont fait ressortir une grande différence entre la position des syndicats et celle des employeurs. Les premiers ont recommandé d'étendre les limites d'exposition les plus basses aux travailleurs masculins, tandis que les autres ont affirmé qu'ils ne pouvaient être tenus responsables de la sécurité du fœtus et que si les femmes insistent pour travailler dans les zones qui leur étaient auparavant interdites, il suffit de changer les limites spéciales d'exposition s'appliquant aux femmes fécondes pour qu'elles soient les mêmes que pour les hommes, sauf en période de grossesse. Comme nous l'avons déjà vu, les employeurs étaient davantage préoccupés par le coût économique car, selon eux, il serait trop coûteux d'adopter des limites plus rigoureuses pour tous les travailleurs.[40] De tels arguments ont été avancés en 1981 lorsqu'ont été promulgués les règlements de l'Ontario sur le mercure et le plomb.[41]

Pendant que se déroulait le débat sur les niveaux d'exposition aux rayonnements et au plomb, les femmes attendaient de voir quel effet aurait la section sur les droits à

l'égalité de la *Charte canadienne des droits et libertés*. En 1985, lorsque l'article 15 de la Charte est entré en vigueur, diverses révisions de la législation provinciale existante ont été entreprises afin de déterminer le niveau de conformité de la législation provinciale aux dispositions de la Charte. Ces révisions avaient trait aux dispositions qui réservaient expressément un traitement différent pour les femmes et à d'autres dispositions qui exerçaient un effet disparate sur les femmes en raison du comportement différent de celles-ci en matière d'emploi. Certaines révisions visaient principalement à identifier les lois offensantes, tandis que d'autres visaient à recommander des modifications.

En plus de reconnaître la législation offensante, le Projet de vérification des règlements de l'Ontario a entrepris de clarifier la nature du débat sur l'égalité des droits. Les auteurs ont noté trois différentes attitudes vis-à-vis de l'égalité entre les sexes et ont caractérisé ces attitudes comme suit:

1) égalité absolue – qui interdit l'application de règles différentes pour les hommes et pour les femmes;

2) égalité en rapport avec le sexe – en vertu de laquelle la législation tient expressément compte des qualités spéciales des femmes et de ce qui les désavantage, ce qui leur confère des droits particuliers;

3) genre/sexe neutre – conformément à une législation qui utiliserait un langage neutre, mais qui serait consciemment élaborée en tenant compte des expériences et de la réalité des femmes ; seuls les droits se rapportant à la grossesse et à l'allaitement au sein seraient élaborés dans des termes s'appliquant expressément aux femmes.[42]

Dans son évaluation des règlements sur la santé au travail qui établissent une distinction entre les femmes en état de procréer et les autres (par exemple, les règlements sur le plomb, le mercure et les rayonnements), les auteurs s'appuient sur l'argument qui pourrait être avancé, à savoir que ces dispositions se rapportent à des limites raisonnables, pouvant être justitiées en vertu de la Charte. Cependant, ils poursuivent en recommandant qu'il devrait incomber au gouvernement de prouver que les doubles normes sont nécessaires et, lorsque cette solution est économiquement possible, que les normes générales soient fixées à un niveau assez bas pour protéger les travailleurs plus vulnérables. Ils ont aussi recommandé que, lorsque des doubles normes sont requises, les femmes non enceintes pratiquant le contrôle des naissances puissent travailler en fonction des mêmes normes que les hommes et les femmes non fécondes.[43]

Ils citent également de nombreux exemples de groupes de femmes qui ne bénéficient pas des mesures élémentaires de protection relatives à l'emploi et au lieu de travail dont bénéficient d'autres travailleurs des deux sexes. Il s'agit des femmes qui travaillent comme domestiques, bonnes d'enfants, travailleuses à domicile, travailleuses de soins en résidence auprès des personnes handicapées, travailleuses à temps partiel, travailleuses dans l'industrie des boissons et de l'alimentation et travailleuses agricoles. Tout en notant l'effet disparate exercé sur les femmes, ils ne recommandent pas expressément de réformes.

En général, lorsque la question des mesures spéciales de protection destinées aux femmes est soulevée, les syndicats et les organisations de femmes soulignent qu'il ne faut pas interpréter leur opposition à la législation protectrice comme un effort visant à

obtenir pour les femmes un droit égal à courir des risques ou à subir des accidents du travail. Au contraire, ils soulignent le besoin d'améliorer les conditions de travail pour tous les travailleurs et travailleuses et de garantir que la santé des travailleurs et de leur progéniture potentielle est protégée. De leur côté, les employeurs affirment que les coûts de tels changements sont prohibitifs ou que ces changements sont techniquement trop difficiles. Les gouvernements semblent avoir admis cette réalité.

III. La situation des femmes en matière d'emploi

De nombreux ouvrages indiquent que les mesures de protection ont contribué à la discrimination contre les femmes dans certaines catégories d'emplois et qu'elles ont limité leurs possibilités économiques. Bien que cette constatation semble valide, même à la lumière d'une analyse minutieuse de l'évolution de la législation protectrice et des changements qui peuvent en résulter dans le comportement des femmes sur le marché du travail, on ne peut déterminer de façon certaine ce qui est imputable à la législation et ce qui est attribuable aux attitudes sociales courantes et aux mesures discriminatoires moins flagrantes. Pour obtenir une perspective générale de cette question, voyons les données de recensement du Canada et comparons les professions des femmes auxquelles la protection législative s'applique et les domaines où les femmes travaillent maintenant que moins de restrictions limitent leur emploi.

Le recensement de 1891 a été le premier à fournir des renseignements sur les professions des femmes. À ce moment, environ un travailleur sur huit était une femme. Les dix professions où les femmes se retrouvaient en majorité en 1891 étaient: domestique, couturière, enseignante, fermière, ouvrière-couturière, tailleuse-couturière, vendeuse, gouvernante, blanchisseuse et modiste. C'est dans la catégorie des domestiques que l'on trouvait la plus grande proportion de femmes, soit 41%.[44]

En 1981, les dix principales occupations des femmes étaient secrétaires et sténographes, commis à la tenue de livres et à la comptabilité, vendeuses, caissières, serveuses, infirmières, enseignantes au niveau de la maternelle ou du primaire, commis de bureau, dactylographe et commis-dactylographe, et femme de ménage. À l'exception des infirmières et des enseignantes, toutes ces occupations font partie du travail de bureau ou de service.[45]

En 1981, plus de 50% de toutes les femmes canadiennes de 15 ans et plus travaillaient à l'extérieur de la maison. Plus de la moitié d'entre elles étaient cantonnées dans les secteurs des services et du travail de bureau. Une étude importante sur le travail des femmes a fait remarquer que "la plus grande présence des femmes au sein de la population active n'a pas changé grand chose à leur situation".[46] En effet, même si les femmes se sont faites plus présentes dans la population active, elles demeurent confinées dans un petit nombre de catégories d'emploi, dans des ghettos professionnels où elles constituent la majorité de la main-d'œuvre.

En 1881 et en 1981, les dix principaux secteurs d'activité des femmes étaient des secteurs peu touchés par les mesures de protection législative. Tel que déjà mentionné, les travailleuses n'étaient en général pas protégées dans les secteurs d'emploi où elles constituaient la majorité de la main-d'œuvre. Quant aux mines, aux usines, aux centrales nucléaires et aux autres lieux de travail d'où les femmes étaient exclues ou

leur accès limité par la législation, les études de cas présentées à la section trois constituent une analyse préliminaire dégageant l'effet minimal de l'abolition des mesures de protection sur les emplois que les femmes ont par la suite pu occuper dans les mines et dans les secteurs où il y a exposition aux rayonnements.

Il existe certains signes d'un léger mouvement des femmes vers les professions auparavant réservées aux hommes. Une publication du ministère fédéral du Travail, parue en 1964, indiquait que les secteurs de production des industries primaires (l'exploitation minière et forestière, et la pêche) ne comprenaient aucune femme et celles-ci étaient également absentes de "l'industrie lourde" du secteur manufacturier.[47] Une publication plus récente du Ministère notait: en 1981, 34 000 travailleuses dans les secteurs des forêts, de la pêche, du piégeage, des mines, des carrières et du pétrole représentaient 10,8% du total de la main-d'œuvre dans ces industries primaires, comparativement à seulement 9 000 travailleuses en 1971 (4,1% du total).[48]

Même si les femmes ont depuis été recrutées pour travailler dans les mines et ont obtenu des emplois dans des industries traditionnellement réservées aux hommes, il semble que ce phénomène soit plutôt dû à des facteurs économiques importants comme les pénuries de main-d'œuvre et la croissance industrielle, plutôt qu'à l'élimination des protections législatives.[49]

Pendant la dernière décennie, les femmes ont fait des efforts concertés pour accéder à des emplois non traditionnels, desquels elles avaient été écartées à cause des mesures de protection législatives (par exemple dans les mines, les aciéries, les usines et les gares de triage). Les femmes ont acquis certains avantages, mais la crise économique et le chômage élevé des dernières années se sont traduits par un accès bloqué pour tous les travailleurs et travailleuses. À l'heure actuelle, les gains réalisés par les femmes sont en train de se perdre. Un travailleur syndiqué a fait remarquer qu'étant donné que l'accès à ces emplois est un gain récent, les femmes ont souvent moins d'ancienneté que les autres travailleurs. Dernières embauchées, elles ont souvent été les premières parties lors des importantes mises à pied des trois dernières années.[50] Si on ajoute à cette situation l'exclusion accrue des femmes capables de procréer, les perspectives des travailleuses semblent limitées.

Diverses raisons autres que les mesures de protection sont données pour expliquer la discrimination continue à l'endroit des femmes sur le marché du travail: les mythes sur les aptitudes et les capacités des femmes; l'absence d'application rigoureuse des mesures législatives de protection contre la discrimination; les orientations différentes en matière de formation et d'éducation; la discrimination systémique dans les pratiques d'emploi; l'exigence économique voulant que les femmes constituent une réserve de main-d'œuvre; et ainsi de suite. En conséquence même si les restrictions législatives relatives à l'emploi des femmes ont été levées, certains arguments persistent sur les différences biologiques, les rôles des sexes et la structure économique de notre société.

Toutes les conséquences de la législation spéciale en matière de protection sur les possibilités d'emploi n'ont pas été documentées. Toutefois, il semble évident que dans les cas où les femmes sont exclues d'industries particulières ou de certains emplois, les mesures spéciales destinées à les protéger ont affecté leurs possibilités d'emploi. De plus, l'application des normes d'emploi différentes pour les femmes ont renforcé sans

aucun doute les attitudes de la société quant aux aptitudes des travailleuses et ont contribué à la discrimination actuelle au sein de la population active.

NOTES

[1] Fidelis, "Healthy and Unhealthy Conditions of Woman's Work", *The Week*, 8, 27 mars 1896 p. 421.

[2] Congrès des métiers et du travail du Canada. Procès-verbaux de la quatorzième session annuelle. Toronto: 1898.

[3] Helen Gutteridge, Vancouver Sun, 12 décembre 1914, p. 8; cité dans Susan Wade, "Helen Gutteridge: Votes for Women and Trade Unions", dans *In Her Own Right: Selected Essays on Women's History in B.C.*, corrigé par Barbara Latham et Cathy Kess, Victoria: Camosun College, 1980, p. 193.

[4] *The Woman Worker*, 2(7), 1926/27, p. 14-15, tel que cité dans Ceta Ramkhalawansingh, "Women during the Great War", dans *Women at Work: Ontario, 1850-1930*, Toronto: Canadian Women's Educational Press, 1974, p. 301.

[5] Royal Commission on Labour Conditions in British Columbia, 1912-1914, IV, pp. 13-22, Alice Klein et Wayne Roberts, "Beseiged Innocence: The 'Problem' and Problems of Working Women – Toronto, 1896-1914," dans *Women at Work: Ontario, 1850-1930*, Toronto: Women's Press, 1974, p. 215.

[6] A.M. MacLean, "Factory Legislation for Women in Canada", *American Journal of Sociology*, Vol. 5, 1899-1900, p. 180.

[7] Commission royale sur les relations du capital et du travail au Canada. *Rapport*. Ottawa: 1889.

[8] Klein et Roberts, supra, note 5, p. 222.

[9] Nancy Miller-Chenier, *Reproductive Hazards at Work: Men, Women, and the Fertility Gamble*, Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982, p. 42.

[10] Ibid.

[11] Voir Marianne Langton, "Is Your Job Hazardous to Your Health?", dans *Still Aint Satisfied: Canadian Feminism Today*, édité par Maureen Fitzgerald, Connie Guberman, et Margie Wolfe, Toronto: Women's Press, 1982; Katherine Swinton, "Regulating Reproductive Hazards in the Workplace: Balancing Equality and Health", *University of Toronto Law Journal*, 33(1), Hiver 1983, p. 45-73.

[12] Nancy Miller-Chenier, supra, note 9.

[13] Janet Bertinuson, "Les femmes au travail", *Événenement*, février 1985, p. 36.

[14] Supra note 9, p. 15.

[15] Karen Messing, "Do Men and Women Have Different Jobs Because of Their Biological Differences?", *International Journal of Health Services*, 12(1), 1982, p. 43.

[16] Ibid., p. 43.

[17] Ibid., p. 45.

[18] Comité consultatif fédéral-provincial de l'hygiène du milieu et du travail. *La travailleuse enceinte. Document de référence à l'intention des professionnels de la santé.* Ottawa: Santé et Bien-être social Canada, 1986.

[19] Marie Campbell, "Sexism in British Columbia Trade Unions, 1900-1920", dans Latham and Kess, supra, note 3.

[20] Julie White, *Les Femmes et le syndicalisme*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982, p. 17.

[21] Klein et Roberts, supra, note 5.

[22] Carol Lee Bacchi, *Liberation Deferred?: The Ideas of the English-Canadian Suffragists, 1877-1918*, Toronto: University of Toronto Press, 1983; Marie Lavigne, Yolande Pinard et Jennifer Stoddart, "The Fédération nationale Saint-Jean-Baptiste et le Women's Movement in Quebec", dans Linda Kealey, *A Not Unreasonable Claim: Women and Reform in Canada 1880s – 1920s*, Toronto: Women's Press, 1979, p. 85.

[23] G. Kealey, ed., *Canada Investigates Industrialism:* Commission royale sur les relations du capital et du travail au Canada, *1889*, Toronto: University of Toronto Press, 1973, p. 46.

[24] Cynthia Telfer, *The Factories Act: Who's Protecting Whom?*, April 1985, p. 16, manuscrit inédit.

[25] Congrès des métiers et du travail du Canada. Procès-verbaux, 1896.

[26] Veronica Strong Boag, "Working Women and the State: The Case of Canada, 1885-1945", dans *Women and the Canadian Labour Force, Proceedings and Papers from a Workshop held at the University of British Columbia, January, 1981* révisé par Naomi Hersom et Dorothy E. Smith, Ottawa: Social Science and Humanities Research Council, 1982; Vivienne Walters, "Occupational Health and Safety Legislation in Ontario: An Analysis of its Origins and Content", *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 20(4), 1983, pp. 413-434.

[27] Michael Bliss, *A Living Profit: Studies in the Social History of Canadian Business, 1883-1911*, Toronto: McClelland and Stewart, 1974, Voir chapitre 3, "The Workingman's Welfare".

[28] Ibid.; Joan Sangster, "The 1907 Bell Telephone Strike: Organizing Women Workers", *Labour/Le travailleur*, 3(3), 1978, p. 121.

[29] Voir, par exemple, Archives nationales du Canada, RG 27 vol. 3172, dossier 626-48-7 Pt. 1, Conferences de l'IOT – 48^{e} conférence annuelle – Genève – 1964 – Women Workers in a Changing World. Ministère du Travail, Ottawa, 25 septembre 1963.

[30] Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. *Rapport*, Recommandation n^{o} 18, paragraphe 295, Ottawa: Information Canada, p. 89.

[31] Nouvelle-Écosse. Commission d'enquête sur le statut de la femme. *Rapport: Herself/Elle-même*, Halifax: 1976, p. 17.

[32] Susan Perly and the Women and the Law Revision Committee, *Women and the Law in Nova Scotia*, Middleton (N.S.): Resource Education Project, 1976, p. 36.

[33] S.C. 1976-77, c. 33, modifiée.

[34] "Women Apply to Mine", *Winnipeg Free Press*, 21 décembre 1973.

[35] Congrès du Travail du Canada. Déclaration sur l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs, article 9, endossée par la 11^{e} assemblée statutaire, 1976.

[36] Jennifer Penney, "Sick of Work", dans *The Women's Workbook*, corrigé par Patti Schom-Moffat et Cynthia Telfer, Toronto: Between the Lines, 1983.

[37] Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Document de travail: le travail et les risques pour la santé reliés à la reproduction. Ottawa, juin 1980.

[38] Peggy Nash, *Occupational Reproductive Hazards*, Ontario Federation of Labour, Occupational Health and Safety Training Centre, 1982; Bureau de la condition féminine, Congrès du Travail du Canada. *La Santé et la sécurité des travailleuses*, 1984, brochure.

[39] Janet Bertinuson, *The Reproductive Rights of Workers*, document présenté à la quatorzième Conférence annuelle sur la santé et la sécurité du Conseil canadien de la sécurité, Calgary: 1982.

[40] Marianne Langton, "Is Your Job Hazardous to Your Health?", dans *Still Ain't Satisfied*, édité par Maureen Fitzgerald, Connie Guberman et Margie Wolfe, Toronto: The Women's Press, 1982.

[41] Katherine Swinton, "Regulating Reproductive Hazards in the Workplace: Balancing Equality and Health", *University of Toronto Law Journal*, 33(1) hiver, 1983, pp. 45-73.

[42] Charter of Rights Educational Fund, *Report on the Statute Audit Project: Preliminary Analysis of Selected Federal and Ontario Laws Based on the Sex Equality Provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms*, Toronto: janvier, 1985.

[43] Ibid.

[44] Analyse utilisant de la documentation du recensement dans *Women at Work: Ontario, 1850-1930*, p. 264-267.

[45] Statistique Canada. *Portrait statististique des femmes au Canada*, mars 1985, Catalogue 89-503F, tableau 7, p. 52.

[46] Pat et Hugh Armstrong, *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work*, Toronto: McClelland, 1979, p. 26.

[47] Ministère du Travail, *La femme canadienne au travail*, Ottawa: Approvisionnements et Services, 1964, p. 29.

[48] Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Travail Canada, *La Femme canadienne au travail*. Ottawa: 1983.

[49] Wallace Clement, *Hardrock Mining: Industrial Relations and Technological Changes at Inco*, Toronto: McClelland and Stewart, 1981.

[50] Lesley Silver, "L'égalité maintenant; un rapport sur la conférence du CTC sur l'égalité." *Événement*, vol. 6, n^{o} 5 (1983), p. 5.

6. PERSPECTIVES ET TENDANCES

À l'heure actuelle, très peu de mesures de protection visant le lieu au travail subsistent dans le droit canadien. La majeure partie des mesures encore en vigueur visent expressément les femmes enceintes ou les femmes en état de procréer. Elles cherchent généralement à limiter les expositions aux substances dangereuses comme le plomb et les rayonnements, et interdisent ou limitent l'emploi de femmes dans certaines professions industrielles, un peu comme le faisaient les premières *Factories Acts*. De nombreuses lois relatives aux heures de travail, aux charges admissibles et à l'installation de sièges ont été élargies pour s'appliquer également aux hommes. D'autres, comme celles qui interdisent le travail de nuit ou dans les parties souterraines des mines, ont été abrogées.

Au Canada, l'élimination de toute mesure de protection législative qui pouvait contribuer à l'inégalité du traitement des travailleurs et des travailleuses reçoit un appui considérable. La principale source de désaccord touche les mesures spéciales qui visent à protéger le système reproducteur des femmes. En fait, il existe une tension considérable entre les partisans et partisanes de l'égalité des chances à l'emploi pour les femmes et les autres qui préconisent des mesures de santé et de sécurité pour protéger un fœtus en développement.

On affirme souvent que la protection législative est une question sociale et politique, et non simplement morale.[1] Les changements qui se produisent seront plus probablement mis en œuvre sans entraîner un bouleversement dans la société ou dans les structures ou les croyances de celle-ci. En ce qui concerne les politiques d'exclusion des femmes, il a été dit qu'elles seront changées quand ce changement pourra se faire sans nuire à la santé économique du secteur privé ou au développement du fœtus. Le fait que de nombreux dangers au travail affectent le système reproducteur des hommes et, par ricochet, la santé du fœtus, a eu jusqu'ici peu d'effets sur les politiques.

Certains changements qui se sont produits peuvent laisser entrevoir les orientations futures. Dans le domaine de l'exposition aux rayonnements, une longue tradition prévoyant des mesures de protection différentes pour les femmes capables de procréer s'est modifiée pour se concentrer seulement sur les femmes enceintes et non plus sur toutes les femmes aptes à procréer, comme c'était précédemment le cas. Il incombe à la travailleuse d'avertir l'employeur de sa grossesse. Comme Katherine Swinton l'a signalé, "cette reconnaissance de l'autonomie individuelle constitue un progrès important pour les femmes, bien qu'elle n'empêchera pas les employeurs de faire indirectement de la discrimination en refusant d'embaucher des femmes. Cependant, il devient ainsi plus difficile pour l'employeur de justifier l'exclusion totale en invoquant le sexe du travail comme condition d'admission véritable.[2]

D'autres ont opiné que les efforts ont été mal orientés. En effet, en permettant aux femmes d'être exposées aux rayonnements et aux substances dangereuses aux mêmes niveaux que les hommes, on ne prête aucune attention aux arguments voulant que les niveaux d'exposition soient trop élevés tant pour les travailleurs que pour les travailleuses. En cherchant à établir un équilibre entre les questions de santé au travail

et les questions d'équité pour les travailleurs des deux sexes, il faudrait "chercher à assurer toutes les mesures de protection possibles sans distinction fondée sur le sexe".[3]

À la suite de plusieurs cas d'exclusion qui lui ont été soumis, la Commission canadienne des droits de la personne envisage élaborer une politique sur la discrimination liée aux risques pour la reproduction. Bien que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdise la discrimination fondée sur le sexe et établit que la grossesse et l'accouchement sont de son ressort, des exceptions seront possibles lorsque des raisons véritables sont invoquées. Toutefois, dans la pratique, aucune politique de ce genre n'a été mise en œuvre. Il a été proposé que la politique de la Commission en ce qui a trait à la grossesse et à l'accouchement fasse mention des risques pour la santé et la sécurité en plaçant cette situation particulière dans le contexte de la discrimination.[4]

Comme nous l'avons mentionné dans le présent rapport, les mesures de protection axées sur les femmes ont toujours été sélectives. La législation, limitée à l'origine au travail des femmes dans les milieux industriels, a été élargie légèrement pour englober les femmes qui travaillent dans les ateliers et est actuellement limitée à l'exposition aux substances toxiques présentes dans les milieux industriels. L'emploi des femmes dans le travail de bureau, le service de domestique, l'agriculture et dans les hôpitaux n'a pas été assujetti à de telles restrictions. En fait, lorsqu'il était imposé aux employeurs de fournir le transport aux travailleuses affectées à des équipes de nuit, la plupart des employeurs du secteur hospitalier s'assuraient simplement que les postes commençaient avant la période du soir faisant l'objet de la restriction et se terminaient après l'heure du matin prescrite.

Bien que les raisons à l'origine des lois en matière de protection aient été variées, allant des craintes concernant la moralité des femmes à la concurrence déloyale pour les travailleurs masculins, de nos jours, elles se fondent exclusivement sur des inquiétudes au sujet de la capacité de procréer des femmes. Les mesures prises pour écarter les femmes de certains emplois le sont parfois conformément à la législation, mais elles découlent le plus souvent d'une politique particulière de l'entreprise. Bien que certaines données scientifiques soient généralement invoquées pour justifier l'exclusion, il s'agit d'un processus sélectif qui ne tient pratiquement aucun compte de tout un ensemble de recherches qui montrent la vulnérabilité du système reproducteur des hommes.

La résistance des employeurs à l'égard de l'embauche des femmes en état de procréer a donné lieu à de nombreuses discussions sur le moins grand nombre d'emplois accessibles aux femmes, la discrimination constante à l'endroit des travailleuses et le fossé de plus en plus grand qui se creuse entre les possibilités d'emploi des femmes et des hommes. Au Canada, le débat lancé par les syndicats et les organisations de femmes s'oriente vers des conditions de travail plus sécuritaires et plus saines pour tous les travailleurs et les travailleuses, l'élimination des mesures qui entraînent la discrimination contre les femmes et l'élargissement de certains aspects de la protection afin que celle-ci s'applique autant aux travailleurs qu'aux travailleuses.

NOTES

1 Joanne Baldassi, "The Politics of Protective Legislation", décembre 1984, 27 p., document inédit; Linda Bohnen, "Women Workers in Ontario: A Socio-Legal History", *University of Toronto Faculty of Law Review*, 31, 1973, pp. 45-74.

2 Katherine Swinton, "Regulating Reproductive Hazards in the Workplace: Balancing Equality and Health", *University of Toronto Law Journal*, 33(1), Hiver, 1983, p. 55.

3 Nancy Miller Chenier, *Fécondité humaine et milieu de travail à vos risques et périls*. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982.

4 Shelagh M'Gonigle, "Pregnancy and Childbirth Discrimination: Health and Safety Hazards", Direction de la recherche et des politiques, Commission canadienne des droits de la personne, septembre 1985, document inédit.

BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES

Archives nationales du Canada. RG27, Ministère du Travail, vol. 249, dossier 619, révision de la convention concernant le travail de nuit des femmes, lettre du 29 juillet 1933; aussi lettre du 27 novembre 1930.

_____, vol. 3172, dossier 626-48-7, pt. 1, Report of the International Labour Office, 66e Session, Genève, 6 juin 1933.

_____, vol. 3172, dossier 626-48-1, pt. 1, Conférence de l'OIT, 48e session, Genève, 1964 – Women Workers in a Changing World, 25 septembre 1963.

_____, vol. 3666, dossier 626-51-5, Maximum Permissible Weights.

_____, vol. 3668, dossier 627-3-4, Maximum Permissible Weights.

_____, vol. 3670, dossier 628-45-1, lettre non datée de Alan MacEachen, Ministre du Travail à Paul Martin, Secrétaire d'État aux Affaires extérieures au sujet de l'évolution du dossier sur la ratification de la convention nº 45.

_____, vol. 3670, dossier 628-45-1, lettre de E.A. Coté, Sous-ministre des Affaires Indiennes et des Ressources naturelles à G.V. Haythorne, Sous-ministre du Travail, 28 septembre 1965.

_____, vol. 3670, dossier 628-45-1, note de service urgente de H.T. Pammett, adjoint exécutif au directeur, Direction des Affaires internationales à G.V. Haythorne, Sous-ministre du Travail, 17 février 1967.

_____, vol. 3670, dossier 628-45-1, rapport intitulé Concerning Quebec Compliance to Convention 45 Respecting the Employment of Women on Underground Work 1935, avec lettre datée du 10 décembre 1975.

_____, vol. 3670, dossier 628-45-1, note de service de J. Frendo à John Mainwaring au sujet de la convention nº 45 concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains. 1935 – Dénonciation, 1er mars 1978.

_____, vol. 3670, dossier 628-45-1, lettre de John Munro, Ministre du Travail aux Ministres provinciaux du Travail, 20 mars 1978.

_____, vol. 3674, dossier 629-1-10, Panel de d'experts conseils sur les problèmes des travailleuses.

_____, vol. 4182, dossier 728-2-4, Rapport pour la période 1er juillet 1972 au 30 juin 1974 relativement aux mesures prises pour mettre en œuvre les dispositions de la convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains, 1935, dont la ratification a été enregistrée le 16 septembre1966.

_____. RG60, Commission de contrôle de l'énergie atomique, vol. 1, Dossier 1-3-2, pt. 3, Ébauche des procès-verbaux des réunions, note de service concernant le Règlement sur l'hygiène et la sécurité, 10 avril 1957.

Association internationale pour la protection légale des travailleurs. Mémoire expliquant les raisons pour lesquelles le travail de nuit à été interdit à l'échelle internationale, Bâles : 1904.

"Association internationale pour la législation ouvrière," *Gazette du travail*, octobre 1901, p. 216.

Association minière du Canada. *Labour Turnover and Shortages in the Mining Industry: Principal Statistics of the Problem*. Ottawa: 1974.

Armstrong, Pat and Hugh Armstrong. *The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work*. Toronto: McClelland, 1979.

Bacchi, Carol. "Divided Allegiances: The Response of Farm and Labour Women to Suffrage." dans *A Not Unreasonable Claim: Women and Reform in Canada 1880's-1920s*. Révisé par Linda Kealey. Toronto: Women's Press, 1979.

_____. *Liberation Deferred?: The Ideas of the English-Canadian Suffragists, 1877-1918*. Toronto: University of Toronto Press, 1983.

Baldassi, Joanne. *The Politics of Protective Legislation*. Décembre 1984. (document inédit).

Bélanger, Suzanne. "Le Retrait préventif de la travailleuse enceinte." Revue juridique *"La femme et le droit"*, vol. 1, nº 2 (1986), p. 498-504.

Bertinuson, Janet. *The Reproductive Rights of Workers*. Communication inédite présentée dans le cadre de la quatorzième conférence annuelle sur la santé et la sécurité. Conseil canadien de la sécurité, Calgary, 6 octobre 1982.

Bertinuson, Janet. "Santé et sécurité au travail: les femmes au travail; elles font face à toute une variété de problèmes de santé en raison des types d'emplois qu'elles occupent." *Événement*, vol. 8, nº 3 (1985), p. 37-42.

Bliss, Michael. *A Living Profit: Studies in the Social History of Canadian Business, 1883-1911*. Toronto: McClelland and Stewart, 1974.

Boag, Veronica Strong. "The Girl of the New Day: Canadian Working Women in the 1920's." *Labour*, vol. 4 (1979), p. 131-164.

_____. "Working Women and the State: The Case of Canada, 1885-1945." Dans: *Women and the Canadian Labour Force: Proceedings and Papers from a Workshop held at the University of British Columbia, January 1981*. Edité par Naomi Hersom et Dorothy E. Smith. Ottawa: Social Science and Humanities Research Council, 1982.

Bohnen, Linda S. "Women Workers in Ontario: A Socio-Legal History." *University of Toronto Faculty of Law Review*, 31 (1973), p. 45-74.

Bottomley, Pamela, "Women's Work Now Includes the Diamond Drilling Field". *Western Miner*, juin 1977, p. 32.

Campbell, Marie. "Sexism in British Columbia Trade Unions, 1900-1920." Dans: *In Her Own Right: Selected Essays on Women's History in B.C.* Edité par Barbara Latham. Victoria: Camosun College, 1980.

Canada. Bureau de la main-d'oeuvre féminine. *La Femme canadienne au travail*. Ottawa: Ministère du Travail du Canada, 1957.

_____. *La Femme canadienne au travail*. Ottawa: Ministère du Travail du Canada, 1964.

_____. *La Législation touchant la femme en emploi*. Ottawa: Travail Canada, 1975.

_____. *La main-d'œuvre féminine*. Ottawa: Ministère du Travail du Canada, 1964.

_____. Commission de contrôle de l'énergie atomique. *Document de consultation C-47 Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique: modifications portant sur la limitation de l'exposition aux rayonnements ionisants*, 14 novembre 1983.

_____. *Document de consultation C-78 : limitation de l'exposition aux rayonnements ionisants – notes explicatives concernant un projet de modification du Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique*, 14 novembre 1983.

_____. Commission royale d'enquête sur la situation de la femme au Canada. *Rapport*. Ottawa: Information Canada, 1970.

_____. Commission royale sur les relations du capital et du travail au Canada. *Rapport*. Ottawa: 1889.

_____. Comité consultatif fédéral-provincial de l'hygiène du milieu et du travail. *La travailleuse enceinte. Document de référence à l'intention des professionnels de la santé*. Ottawa: Santé et Bien-être social Canada, 1986.

_____. Énergie, Mines et Ressources. "Les Mines et la main-d'œuvre: le prochain quart de siède." *Série de la politique minérale*, MR147F, 1976, p. X-65.

_____. Énergie, Mines et Ressources. "La Femme et l'exploitation minière: les progrès et les problèmes." *Série de la politique minérale*, MR152F, 1976, p. vii-117.

_____. Secrétariat d'État. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes: rapport du Canada*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1983.

_____. Secrétariat d'État. *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes: deuxième rapport du Canada*. Ottawa: Approvisionnements et Services Canada, 1988.

_____. Travail Canada. Relations fédérales-provinciales. *Répertoire: sécurité et hygiène au travail: législation au Canada*. Ottawa: Travail Canada, 1986.

Charpentier, Alfred. *Women's Work: Memorandum Sent to the Minister of Labour*, (de la Confédération des travailleurs catholiques du Canada), 11 mai 1942.

Charter of Rights Coalition (Manitoba). *Charter Compliance: Selected Provincial Statutes*, Manitoba: juillet 1985.

Charter of Rights Educational Fund. *Report on the Statute Audit Project: Preliminary Analysis of Selected Federal and Ontario Laws Based on the Sex Equality Provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms*. Toronto, janvier, 1985.

Chenier, Nancy Miller. *Fécondité humaine et milieu de travail à vos risques et périls*. Ottawa: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982.

Clement, Wallace. *Hardrock Mining: Industrial Relations and Technological Changes at Inco*. Toronto: McClelland and Steward, 1981.

Commission internationale de protection contre les radiations. Recommandations. (adoptées le 17 septembre 1965). Oxford: Pergamon, 1966.

Congrès des métiers et du travail du Canada. Procès-verbaux de la deuxième session annuelle. Toronto: 1896.

Congrès des métiers et du travail du Canada. Procès-verbaux de la quatorzième session annuelle. Toronto: 1898.

Congrès du Travail du Canada. CLC Policies – Women Workers, 1986.

_____. *Mémoire du Congrès du Travail du Canada à la Commission de contrôle de l'énergie atomique relativement au projet de révision des règlements rattachés à la Loi sur le contrôle de l'énergie atomique*. Janvier 1984.

_____. *Submission to the Royal Commission on the Status of Women*. Ottawa, octobre 1968.

_____. Bureau de la condition féminine. *La Santé et la sécurité des travailleuses*. Ottawa: 1984.

Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme. Document de travail: le travail et les risques pour la santé reliés à la reproduction. Ottawa, juin 1980.

"Une convention de l'OIT influe sur la législation provinciale," *Gazette du travail*, juin 1967, p. 356.

"Fair Sex Won't Go Underground." *Victoria Times*, 8 mars 1967.

"Des femmes dans les mines." *Gazette du travail*, mai 1974, p. 230.

Fidelis. "Health and Unhealthy Conditions of Women's Work". *The Week*, 8, 27 mars 1896, p. 421.

Forsey, Eugene. "A Note on the Dominion Factory Bills of the Eighteen-Eighties." *Canadian Journal of Economics and Political Science*, vol. 13 (1947), p. 582.

Geoffroy, Renée, and Paule Sainte-Marie. *Attitude of Union Workers to Women in Industry*. Ottawa: Information Canada, 1971.

Humphries, Jane. "Protective Legislation, the Capitalist State, and Working Class Men: the Case of the 1842 Mines Regulation Act." *Feminist Review*, 7, Printemps 1981, p. 1-33.

Immen, Wallace. "Nuclear Jobs, Risks Open to Women: Atomic Energy Board Proposes to Raise Maximum for Women Workers." *Globe and Mail*, Toronto, 23 septembre 1982.

Jackson, Jennifer. "AECB Accepts Plan to Promote Women into Better Jobs." *The Citizen*, 23 octobre 1985, p. A3.

Kaye, Lynn. *Danger Keep Out! Exclusionary Hiring Practices by Employers*. Ottawa, présentation non publiée à l'Association nationale des femmes et le droit, 1985.

Klein, Alice, and Wayne Roberts. "Beseiged Innocence: The 'Problem' and Problems of Working Women-Toronto, 1896-1914." Dans: *Women at Work: Ontario, 1850-1930*. Toronto: Canadian Women's Educational Press, 1974.

Langton, Marianne. "Is Your Job Hazardous to Your Health?", Dans: *Still Ain't Satisfied! Canadian Feminism today*. Toronto: The Women's Press, 1982.

Lavigne, Marie, et al. "The Fédération nationale Saint-Jean-Baptiste and the Women's Movement in Quebec." Dans: *A Not Unreasonable Claim: Women and Reform in Canada 1880s-1920s*. Edité par Linda Kealey. Toronto: Women's Press, 1979.

"Let Women Take Jobs in Mines." *Winnipeg Free Press*, 4 octobre 1975.

Letourneau, E.G., J. Muller, and D.K. Myers. *The Female Atomic Radiation Worker*. Document présenté à l'Association canadienne de radioprotection, Toronto, 3 mai 1983.

Lettre de Norman Aspin, président, Association nucléaire à J.H. Jennekens, président de la Commission de contrôle de l'énergie atomique et à ses membres, 26 avril 1984.

Lettre de W.C. Reid, Secrétaire-trésorier national, Syndicat national de la Fonction publique provinciale à John Jennekens, président, Commission de contrôle de l'énergie atomique, 31 janvier 1984.

Levitsky, Marianne. "Protecting Workers From Reproductive Hazards." *Revue juridique "la femme et le droit"*, vol. 1, n° 2 (1986), p. 488, 495-496.

Lorentsen, Edith et Evelyn Woolner. "Cinquante ans de législation ouvrière au Canada". *Gazette du travail*, septembre 1950. Édition du cinquantième anniversaire, p. 1402-1447.

Maclean, A.M. "Factory Legislation for Women in Canada." *American Journal of Sociology*, vol. 5 (1899-1900), p. 180.

Mainwaring, John. *L'Organisation internationale du travail : un point de vue canadien*. Ottawa : Travail Canada, 1986.

"Manitoba, Loi des Mines." *Gazette du travail*, septembre 1942, p. 1110.

Messing, Karen. "Do Men and Women Have Different Jobs Because of their Biological Differences". *International Journal of Health Services*, vol. 12, n° 1 (1982), p. 43.

Métallurgistes Unis d'Amérique, AFL–C10–CLC. Commentaires sur le document de consultation C-78, Limites d'exposition aux radiations ionisants, 14 mars 1984.

M'Gonicle, Shelagh. *Pregnancy and Childbirth Discrimination: Health and Safety Hazards*. Direction Recherche et Politiques, Commission canadienne des droits de la personne, septembre 1985. (document non publié).

"Mines Turning to Women to Solve Labour Shortages." *Globe and Mail*, Toronto, 23 janvier 1974.

"Modifications apportées aux lois d'assistance et de bien-être en 1965." *Gazette du Travail*, juillet 1966, p. 375-381.

Munro, Margaret. " Atomic Watchdog Ends Rule Barring Woman Workers." *Montreal Gazette*, 1er février 1985, p. 8.

Nash, Peggy. *Occupational Reproductive Hazards*. Don Mills: Ontario Federation of Labour, Occupational Health and Safety Training Centre, 1982.

Nouvelle-Écosse. Commission d'enquête sur le statut de la femme. *Rapport : Herself/Elle-même*. Halifax, N.-E. : 1976.

Ontario. Advisory Council on Occupational Health and Occupational Safety. *Annual Report, 1981-82*. Toronto: Ontario Government Bookstore, 1983.

Ontario Federation of Labour. "Lead". *At the Source*, vol. 1, n° 1, p. 6.

Ontario Hydro. *Corporate Response to AECB Consultative Documents*. Toronto: 19 mars 1984.

Ontario Office of Arbitration. *General Motors of Canada Ltd., v. U.A.W. Local 222*, Case CO-6, Arbitrator E.E. Palmer, Decision 5 déc. 1979.

"Ontario is Urged to Let Women Work in Mines." *Toronto Star*, 27 mai 1975.

Organisation internationale du travail. Convention n° 4 concernant le travail de nuit des femmes, 1919.

_____. Convention n° 41 concernant le travail de nuit des femmes (revisée en 1934).

_____. Convention n° 45 concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines de toutes catégories, 1935.

_____. Convention n° 89 concernant le travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie, (revisée en 1948).

_____. Convention n° 115 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes.

_____. Recommandation n° 114 concernant la protection des travailleurs contre les radiations ionisantes.

"Ouvrières en munition à Toronto". *Débats de la Chambre des Communes*, 2 août 1917, p. 4199.

Penney, Jennifer. *Hard Earned Wages: Women Fighting for Better Work*. Toronto: The Women's Press, 1983.

_____. "Sick of Work." Dans: *The Women's Workbook*. Edité par Patti Schom-Moffat et Cynthia Telfer. Toronto: Between the Lines, 1983.

Perly, Susan et the Women and the Law Revision Committee. Women and the Law in Nova Scotia. Middleton (N.S.): Resource Education Project, 1976.

Ramkhalawansingh, Ceta. "Women during the Great War" dans: *Women at Work: Ontario, 1850-1930*. Toronto: Canadian Women's Educational Press, 1974.

"41e Congrès de la CSN.". *Gazette du travail*, janvier 1965, p. 31-37.

"Récente réglementation en vertu de législation ouvrière provinciale." *Gazette du travail*, octobre 1941, p. 1353.

"Restrictions législatives au travail de nuit des femmes." *Bulletin du Bureau de la main-d'oeuvre féminine*, mars 1963, p. 1-8.

Rousseau, Guildo and Yvette Rousseau. *L'ouvrière refuse le travail de nuit*. Sherbrooke: Éditions Paulines, 1966.

Royal Victoria Hospital. Radiation Safety Committee. *Comments Submitted...* Montréal, Québec, février 1984 commentaires sur les modifications proposées au Règlement de la Commission sur le contrôle de l'énergie atomique.

Sangster, Joan. "The 1907 Bell Telephone Strike: Organizing Women Workers." *Labour*, vol. 3, n^{o} 3 (1978), pp. 109-130.

Scott, Jean Thomas. *The Conditions of Female Labour in Ontario*. Toronto: Warwick & Sons, 1989. (Toronto University Studies in Political Science, First Series, No. III).

Silver, Lesley. "L'Égalité maintenant; un rapport sur la conférence du CTC sur l'égalité." *Événement*, vol. 6, n^{o} 5 (1983), p. 4-9.

Situation du Canada quant à l'application des conventions de l'OIT sur l'hygiène et la sécurité du travail. Ottawa: Travail Canada, 1976.

Statistique Canada. *Moyennes annuelles de la population active, 1975-1983*. Ottawa: Approvisionnements et Services, 1984. (Catalogue 71-529).

_____. *Population : population active : tendances historiques des professions : Canada, provinces*. Ottawa: Approvisionnements et Services, 1983. (Catalogue 92-920, vol. 1, Série nationale).

_____. *La Population active*, décembre 1985. Ottawa : Approvisionnements et Services Canada, 1985. (Catalogue 71-001).

_____. *Portrait statististique des femmes au Canada*. Ottawa : Approvisionnements et Services, 1985. (Catalogue 89-503F).

Stinson, Jane et Geff Bickerton. "Le travail par équipe exige une meilleure rémunération." *Événement*, vol. 4, n^{o} 4, décembre 1981, p. 71.

Swinton, Katherine. "Regulating Reproductive Hazards in the Workplace: Balancing Equality and Health." *University of Toronto Law Journal*, vol. 33, n^{o} 1 (1983), p. 45-73.

Syndicat canadien de la Fonction publique. *A Decade of Breaking Through at the Bargaining Table*, 1985.

_____. Local 1000, Ontario Hydro Employees' Union. *Brief to the Atomic Energy Control Board, Limitation of Exposure to Ionizing Radiation.*

Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie. *Consultative Document C-78, Limitation of Exposure to Ionizing Radiation : a Response.*

Task Force on Radiation Exposure and the Atomic Radiation Worker. *Response to Atomic Energy of Canada Consultative Documents*, 13 avril 1984.

Telfer, Cynthia. *The Factories Act: Who's Protecting Whom?* avril 1965, p. 16 (manuscrit inédit).

"Travail de nuit pour les femmes. *Gazette du travail*, juin 1904, p. 1312-1314.

Travailleurs unis de l'électricité, de la radio et de la machinerie du Canada. *Mémoire n^{o} 99.*

"Les travailleuses et la CSN." *Gazette du travail*, décembre 1964, p. 1168, 1198.

Tribunal canadien des droits de la personne. Cassan et al. v. Hudson Bay Mining & Smelting Company, ordonnance datée du 22 novembre 1985, avec Hudson Bay Mining and Smelting Lead Program and Guidelines to Physicians.

Turnbull, Elsie. "Women at Cominco during the Second World War." Dans: *Not Just Pin Money*. Edité par Barbara Latham. Victoria: Camosun College, 1984.

Wade, Susan. "Helen Gutteridge: Votes for Women and Trade Unions." Dans: *In Her Own Right: Selected Essays on Women's History in B.C.* Edité par Barbara Latham. Victoria: Camosun College, 1980.

Walters, Vivienne. "Occupational Health and Safety Legislation in Ontario: an Analysis of its Origins and Content." *La Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 20, n° 4 (1983) p. 413-434.

White, Julie. *Les Femmes et le syndicalisme*. Ottawa : Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, 1982.

Wiens v. Inco Metals Co., Ontario Human Rights Board of Inquiry, 6 mars 1988.

"Women Apply to Mine." *Winnipeg Free Press*, 21 décembre 1973.

Women in Science & Engineering. *Response to the Atomic Energy Control Board Consultative Documents*, mars 1984.

"Women Munition Workers in Toronto." *House of Commons Debates*, 2 août 1917, p. 4063.

"Women to Go Underground." *Montreal Gazette*, 17 février 1967.

"Women Work the Mine." *Montreal Star*, 19 mars 1974.

"Women Workers: Protection or Equality?". *Conditions of Work Digest*, vol. 6, n° 2, 1987, p. 1-267.

Zeytinoglu, I.U. "The ILO Standards and Canadian Labour Legislation." *Relations industrielles*, vol. 42, n° 2 (1987), pp. 292-308.

LOIS ET RÈGLEMENTS

CANADA

L'Arrêté en conseil stabilisant les salaires et les indemnités de vie en temps de guerre, C.P. 8253, du 24 octobre 1941.

Code canadien du travail (Partie IV – Sécurité du personnel), S.R.C. 1970, C. L–1 modifié. (Depuis le 12 décembre 1988, la partie IV du Code est devenue partie II).

Loi constitutionnelle de 1982, annexe B, tel qu'édictée par la Loi de 1982 sur le Canada, 1982, c.11.

Loi sur le contrôle de l'énergie atomique, S.C. 1946, c. 37; S.R.C. 1970, C. A–19 modifiée.

Loi sur les dispositifs émettant des radiations, S.R.C. 1970, 1er suppl., c. 34 modifiée.

Règlement du Canada sur la manutention des matériaux, C.R.C. 1978, c. 1004, modifié par SORS/80–302.

Règlement du Canada sur les substances dangereuses, C.R.C. 1978, c. 997, s. 37(1); révoqué et remplacé par SORS 86–304, s. 10.20.

Règlement sur la sécurité dans les mines de charbon (SDCB), DORS/69–31, s. 15(6) révoqué par DORS/79–86.

Règlement sur le contrôle de l'énergie atomique, DORS/47–327; DORS/85–335; DORS/60–119.

ALBERTA

An Act to Amend the Coal Mines Regulation Act, S.B.C. 1973, c. 100.

Alberta Labour Act, R.S.A. 1955, c. 167.

The Coal Mines Regulation Act, R.S.A. 1955, c. 47, s. 94.

Factories Act, S.A. 1917, c. 20.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

An Act to Amend the Mines Regulation Act, S.B.C. 1973, c. 131.

Coal Mines Regulation Act, S.B.C. 1897, c. 138, ss. 3-13.

Factories Act, S.B.C. 1908, c. 15; R.S.B.C. 1960, c. 136; R.S. B.C. 1979, c. 118 tel que modifiée.

Inspection of Metalliferous Mines Act, S.B.C. 1897, c. 134, ss. 12-14.

Mines Act, S.B.C. 1980, c. 28.

Mines Regulation Act, S.B.C. 1967, c. 22, s. 17 (3).

Night Employment of Young Persons Act, S.B.C. 1921, c. 47.

Regulation Respecting Female Factory Employees, B.C. 1945, 195/59; abrogé par le règlement 415/73.

MANITOBA

Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail, S.M. 1976, c. 63 modifiée; L.R.M. 1987 c. W210.

Loi sur les normes d'emploi, S.M. 1957, c. 20; S.R.M. 1970, c. E110 modifiée; L.R.M. c. E110

Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail, M.R.R. 1971, E110–R1; révoqué et remplacé par 187/87R et 189/87R.

NOUVEAU-BRUNSWICK

Loi sur les normes minimales d'emploi, R.S. N.B. 1973, c. M-12, modifiée.

New Brunswick Factories Act, S.N.B. 1905, c. 7.

TERRE-NEUVE

Hours of Work Act, S.N. 1963, n^{o} 69.

Labour Standards Act, S.N. 1977, c. 52.

Labour Standards Regulations, 1985, Nfld. Reg. 271/84.

Radiation Health and Safety Act, S.N. 1977, c. 90, modifiée.

Radiation Health and Safety Regulations, 1981, Nfld. Reg. 36/81.

NOUVELLE-ÉCOSSE

Industrial Safety Act, R.S.N.S. 1967, c. 141, modifiée.

Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act, R.S.N.S. 1967, s. 4(2).

ONTARIO

An Act Respecting Shops and Places other than Factories, S.O. 1897, c. 51, s. 7.

Factories Act, S.O. 1884, c. 39.

Industrial Safety Act, S.O. 1971, c. 43.

Loi sur la santé et la sécurité au travail, S.R.O., 1980, c. 321.

Loi sur les normes d'emploi, S.R.O. 1980, c. 137 modifiée.

Mines Act, S.O. 1906, c. 11, s. 192.

Mining Operations Act, S.O. 1890, c. 10, s. 4.

Ontario Shops' Regulation Act, S.O. 1888, c.33, s. 3(3).

Regulation 453, R.R.O. 1970, en application de la Industrial Safety Act.

Substance désignée – mercure. Reg. 141/82, en application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, S.R.O. 1980, c. 321.

Substance désigée – plomb. Reg. 536/81, en application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, S.R.O. 1980, c. 321.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

Labour Act, R.S.P.E.I. 1974, c. L-1, modifiée.

QUÉBEC

Loi des établissements industriels et commerciaux, S.R.Q. 1964, c. 150.

Loi des fabriques du Québec, S.Q. 1885, c. 32.

Loi modifiant la Loi des établissements industriels et commerciaux, S.Q. 1968, c. 46.

Loi sur la santé et la sécurité du travail, L.Q. 1979, c. 63 modifiées, S.R.Q. c. S-2.1.

Règlement sur le certificat délivré pour le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, Gazette officielle du Québec, partie 2, 27 janvier 1982.

Règlements généraux concernant les établissements industriels et commerciaux.

SASKATCHEWAN

Factories Act, S.S. 1909, c. 10; R.S.S. 1965, c. 370, abrogée par S.S. 1973-74, c. 38.

Labour Standards Act, R.S.S. 1978, c. L-1, modifiée.

The Minimum Wage Board Order, 1981, n^{o} 2, Saskatchewan Regulation 203/80.